

71-535

no. 8



**Labour and
Household
Surveys Analysis
Division**

**Division de l'analyse
des enquêtes
sur le travail
et les ménages**

**Work
Arrangements
in the 1990s**

**Les horaires et
conditions de
travail des
années 90**

Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8

N° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue

**Analytic
Reports**

**Rapports
analytiques**



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Ernest B. Akyeampong, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4624) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

| | | | |
|----------|----------------|-----------|----------------|
| Halifax | (902) 426-5331 | Regina | (306) 780-5405 |
| Montréal | (514) 283-5725 | Edmonton | (403) 495-3027 |
| Ottawa | (613) 951-8116 | Calgary | (403) 292-6717 |
| Toronto | (416) 973-6586 | Vancouver | (604) 666-3691 |
| Winnipeg | (204) 983-4020 | | |

You can also visit our World Wide Web site:
<http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided for all users who reside outside the local dialling area of any of the Regional Reference Centres.

| | |
|---|----------------|
| National enquiries line | 1 800 263-1136 |
| National telecommunications device for the hearing impaired | 1 800 363-7629 |
| Order-only line (Canada and United States) | 1 800 267-6677 |

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

A paper version, Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8, is published for \$53.00 in Canada. Outside Canada the cost is US\$53.00.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling (613) 951-7277 or 1 800 700-1033, by fax (613) 951-1584 or 1 800 889-9734 or by e-mail: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Ernest B. Akyeampong, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4624) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

| | | | |
|----------|----------------|-----------|----------------|
| Halifax | (902) 426-5331 | Regina | (306) 780-5405 |
| Montréal | (514) 283-5725 | Edmonton | (403) 495-3027 |
| Ottawa | (613) 951-8116 | Calgary | (403) 292-6717 |
| Toronto | (416) 973-6586 | Vancouver | (604) 666-3691 |
| Winnipeg | (204) 983-4020 | | |

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web :
<http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

| | |
|---|----------------|
| Service national de renseignements | 1 800 263-1136 |
| Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1 800 363-7629 |
| Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis) | 1 800 267-6677 |

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

Une version papier, produit n° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue est publié au coût de 53 \$ au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 53 \$ US.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6 ou commandez par téléphone au (613) 951-7277 ou au 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou au 1 800 889-9734 ou par courrier électronique : order@statcan.ca. Pour tout changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et votre nouvelle adresse. Vous pouvez aussi vous procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Statistics Canada
Labour and Household Surveys
Analysis Division

Work Arrangements in the 1990s

Statistique Canada
Division de l'analyse des enquêtes
sur le travail et les ménages

Les horaires et conditions de travail des années 90

Analytic Report No. 8

ISSN 0835-510X

Published by authority of the Minister
responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1998

All rights reserved. No part of this publication
may be reproduced, stored in a retrieval system or
transmitted in any form or by any means, electronic,
mechanical, photocopying, recording or otherwise,
without prior written permission from Licence
Services, Marketing Division, Statistics Canada,
Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

May 1998

Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8

ISBN 0-660-59372-6

Ottawa

Rapport analytique n° 8

ISSN 0835-510X

Publication autorisée par le ministre
responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1998

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de
transmettre le contenu de la présente publication, sous
quelque forme ou par quelque moyen que ce soit,
enregistrement sur support magnétique, reproduction
électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou
de l'emmagasiner dans un système de recouvrement,
sans l'autorisation écrite préalable des Services de
concession des droits de licence, Division du
marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario,
Canada K1A 0T6.

Mai 1998

N° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue

ISBN 0-660-59372-6

Ottawa

Note of Appreciation

*Canada owes the success of its statistical system to
a long-standing co-operation involving Statistics
Canada, the citizens of Canada, its businesses,
governments and other institutions. Accurate and
timely statistical information could not be produced
without their continued co-operation and goodwill.*

Note de reconnaissance

*Le succès du système statistique du Canada repose
sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada
et la population, les entreprises, les administrations
canadiennes et les autres organismes. Sans cette
collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible
de produire des statistiques précises et actuelles.*

**Canadian Cataloguing in Publication
Data**

Main entry under title:

Work arrangements in the 1990s = Les horaires
et conditions de travail des années 90(Analytic report no. 8 = Rapport analytique n° 8)
Text in English and French.
CS71-535-MPB no. 8
ISBN 0-660-59372-6

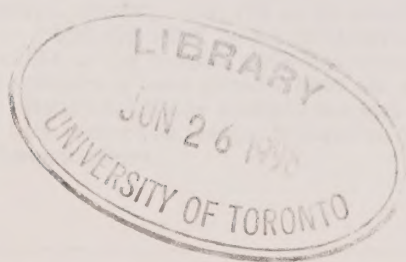
1. Hours of labor – Canada – Statistics.
 2. Work environment – Canada – Statistics.
 3. Home labor – Canada – Statistics.
 4. Work and family – Canada – Statistics.
 5. Self-employed – Canada – Statistics.
- I. Statistics Canada. Labour and Household Surveys
Analysis Division. II. Title: Les horaires et condi-
tions de travail des années 90. III. Series.

HD5108.2.C3 W67 1998 331.2'0971'021
C98-988006-0E**Données de catalogage avant publication
(Canada)**

Vedette principale au titre:

Work arrangements in the 1990s = Les horaires
et conditions de travail des années 90(Analytic report no. 8 = Rapport analytique n° 8)
Texte en anglais et en français.
CS71-535-MPB n° 8
ISBN 0-660-59372-6

1. Horaires de travail – Canada – Statistiques.
 2. Milieu de travail – Canada – Statistiques.
 3. Heures supplémentaires – Canada – Statistiques.
 4. Travail et famille – Canada – Statistiques.
 5. Travailleurs indépendants – Canada – Statistiques. I.
- Statistique Canada.
Division de l'analyse des enquêtes sur le travail
et les ménages. II. Title: Les horaires et conditions de
travail des années 90. III. Collection.

HD5108.2.C3 W67 1998 331.2'0971'021
C98-988006-0F

Acknowledgements

This publication is the result of a co-operative effort by analysts from the Labour and Household Surveys Analysis Division, Labour Force Activity Section. Dominique Pérusse co-ordinated the project under the general direction of Ernest B. Akyeampong (Section Chief) and Ian Macredie (Divisional Director).

Also contributing were the staff of *Perspectives on Labour and Income* (Joanne Bourdeau, Catherine Hardwick, Ralph MacDonald, Henry Pold, Marc Saint-Laurent, Jeffrey Smith and Jeannine Usalcas) and members of the Information/Technology Management section (Pierre Bérard, Cynthia Fortura, Diane Joannis, Annamma John, Mary McAuley, Lucie Parisien and Ann Trépanier).

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to Ernest B. Akyeampong (613) 951-4624.

Remerciements

La présente publication a été réalisée grâce à la collaboration des analystes de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, Section de l'activité sur le marché du travail. Dominique Pérusse a coordonné le projet sous la direction générale de Ernest B. Akyeampong (chef de section) et de Ian Macredie (directeur de division).

Ont également participé l'équipe de *L'emploi et le revenu en perspective* (Joanne Bourdeau, Catherine Hardwick, Ralph MacDonald, Henry Pold, Marc Saint-Laurent, Jeffrey Smith et Jeannine Usalcas) et les membres de la Section de la gestion de l'information et du matériel technique (Pierre Bérard, Cynthia Fortura, Diane Joannis, Annamma John, Mary McAuley, Lucie Parisien et Ann Trépanier).

Pour tout renseignement sur la publication ou sur les statistiques ou les services connexes, veuillez communiquer avec Ernest B. Akyeampong, au (613) 951-4624.

Symbols

The following standard symbols are used in the tables of this publication:

- nil or zero
- amount too small to be expressed
- ... figures not appropriate or not applicable.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les tableaux de cette publication :

- néant ou zéro
- nombres infimes
- ... n'ayant pas lieu de figurer.

Table of contents

| | Page |
|--|------------|
| Highlights | 7 |
| Introduction | 11 |
| Analysis and tables | |
| Business and work practices | 13 |
| Job quality | 61 |
| Balancing work and family | 72 |
| Juggling work and school | 85 |
| Work hour preferences | 98 |
| Aspects of self-employment | 103 |
| Provincial and regional overview | 110 |
| Concepts and definitions | 137 |
| Survey design | 147 |
| References and related research | 155 |
| Questionnaires | 157 |

Tables

| | |
|------------------------------------|---|
| Business and work practices | |
| 1-1 | Paid workers' number of workdays and days of work 20 |
| 1-2 | Paid workers' schedules 28 |
| 1-3 | Reason for not working a regular daytime schedule 32 |
| 1-4 | Full- and part-time paid workers 34 |
| 1-5 | Usual weekly paid overtime of paid workers 40 |
| 1-6 | Paid workers' job status 42 |
| 1-7 | Paid workers working at home 46 |
| 1-8 | Paid workers with flexitime option 50 |
| 1-9 | Hourly earnings of paid workers 54 |
| 1-10 | Paid workers' non-wage benefits and other entitlements 58 |
| Job quality | |
| 2-1 | Employees' average hourly earnings and benefits 68 |

Table des matières

| | Page |
|--|------------|
| Faits saillants | 7 |
| Introduction | 11 |
| Analyse et tableaux | |
| Pratiques d'emploi et de travail | 13 |
| Qualité de l'emploi | 61 |
| Concilier le travail et la famille | 72 |
| Concilier le travail et les études | 85 |
| Préférences quant aux heures de travail | 98 |
| Aspects du travail autonome | 103 |
| Aperçu provincial et régional | 110 |
| Concepts et définitions | 137 |
| Plan de l'enquête | 147 |
| Documents consultés et travaux connexes | 155 |
| Questionnaires | 157 |

Tableaux

| | |
|---|--|
| Pratiques d'emploi et de travail | |
| 1-1 | Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés 20 |
| 1-2 | Horaire des travailleurs rémunérés 28 |
| 1-3 | Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour 32 |
| 1-4 | Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel 34 |
| 1-5 | Heures supplémentaires habituelles rémunérées par semaine chez les travailleurs rémunérés 40 |
| 1-6 | Situation d'emploi des travailleurs rémunérés 42 |
| 1-7 | Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile 46 |
| 1-8 | Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible 50 |
| 1-9 | Gains horaires des travailleurs rémunérés 54 |
| 1-10 | Avantages sociaux et autres droits des travailleurs rémunérés 58 |
| Qualité de l'emploi | |
| 2-1 | Gains horaires moyens et avantages sociaux des employés 68 |

Table of contents (concluded)

Table des matières (fin)

| Tables | Page |
|---|------|
| Balancing work and family | |
| 3-1 Labour force participation of persons in couples and of lone parents with children at home | 77 |
| 3-2 Work arrangements of paid workers by sex, type of family and age of children | 78 |
| 3-3 Reasons for alternative work arrangement, and preferred hours of work of paid workers, by sex, type of family and age of children | 82 |
| 3-4 Work arrangements of paid workers in dual-earner couples with children | 84 |
| Juggling work and school | |
| 4-1 Labour force characteristics by age and school enrolment status | 90 |
| 4-2 The balance between work and school by age | 91 |
| 4-3 Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work | 92 |
| Work hour preferences | |
| 5-1 Work hour preferences of paid workers by sex and age | 100 |
| 5-2 Work hour preferences of paid workers in dual-earner families by weekly earnings | 102 |
| Aspects of self-employment | |
| 6-1 The self-employed | 106 |
| 6-2 Main reason for self-employment and whether business operates from home | 108 |
| Provincial and regional overview | |
| 7-1 Paid workers' work hour preferences and volume of work | 116 |
| 7-2 Selected job characteristics of paid workers | 122 |
| 7-3 Union coverage, workplace size and sector of paid workers | 128 |
| 7-4 Characteristics of the self-employed | 134 |

| Tableaux | Page |
|---|------|
| Concilier le travail et la famille | |
| 3-1 Taux d'activité des personnes formant un couple et des personnes monoparentales avec enfants à la maison | 77 |
| 3-2 Conditions de travail des travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants | 78 |
| 3-3 Motifs à l'origine de travail non conventionnels et préférences quant aux heures de travail chez les travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants | 82 |
| 3-4 Conditions de travail des travailleurs rémunérés chez les couples à deux revenus ayant des enfants | 84 |
| Concilier le travail et les études | |
| 4-1 Caractéristiques de la population active selon l'âge et l'inscription à un programme d'études | 90 |
| 4-2 Modalités de conciliation du travail et des études selon l'âge | 91 |
| 4-3 Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études | 92 |
| Préférences quant aux heures de travail | |
| 5-1 Préférences des travailleurs rémunérés quant aux heures de travail, selon le sexe et l'âge | 100 |
| 5-2 Préférences des travailleurs rémunérés quant aux heures de travail chez les familles à deux revenus, selon les gains hebdomadaires | 102 |
| Aspects du travail autonome | |
| 6-1 Les travailleurs autonomes | 106 |
| 6-2 Principal motif à l'origine du travail autonome et selon que l'entreprise est opérée ou non à domicile | 108 |
| Aperçu provincial et régional | |
| 7-1 Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés | 116 |
| 7-2 Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés | 122 |
| 7-3 Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés | 128 |
| 7-4 Caractéristiques des travailleurs autonomes | 134 |



Highlights

Business and work practices

The labour market has undergone a dramatic transformation in the past few decades. As a result, the five-day, Monday-to-Friday, 9-to-5 work routine is giving way to alternative patterns. Diane Galarneau looks at some of these emerging work arrangements. Included in her findings are the following:

- The five-day work week was the norm for the majority of employees in both 1991 and 1995. Over that period, however, the proportion working more than five days rose from 4% to 7%, and that working fewer than five days inched up from 9% to 10%.
- Similarly, the proportion of employees working weekends grew from 11% to 15%.
- More workers had the option of choosing when to start and end the workday in 1995: 24% of employees enjoyed this privilege, up from 17% in 1991.
- Approximately 14% of employees in November 1995 indicated that they regularly put in some paid overtime each week.
- Working from home has become more common. In 1991, approximately 6% of employees said they performed some or all of their paid duties at home; by 1995 the proportion had risen to 9%.

Job quality

The quality of jobs is generally thought to have deteriorated over time. Whether this is true remains to be substantiated, but data from the 1995 SWA do provide some information on job attributes of Canadian workers. A few of these are presented by Dave Gower. Among his findings:

- In November 1995, workers with higher pay tended to have more non-wage benefits, such as employer-sponsored pension, health and dental plan coverage, paid sick leave and vacation leave.
- Although women generally reported lower earnings than men, their other job characteristics, such as work schedule, job permanence and flexitime, differed only slightly from men's.
- People who worked for larger firms and those covered by collective agreements generally enjoyed better pay and many non-wage benefits.

Faits saillants

Pratiques d'emploi et de travail

Au cours des dernières décennies, le marché du travail a subi une transformation spectaculaire. On délaisse par conséquent de plus en plus l'horaire traditionnel de 9 à 5, du lundi au vendredi, au profit d'autres régimes de travail. Diane Galarneau examine quelques-unes de ces nouvelles modalités de travail et présente, entre autres, les conclusions suivantes :

- En 1991 et en 1995, la semaine de travail de cinq jours était la norme pour la majorité des travailleurs rémunérés. Dans l'intervalle, toutefois, la proportion de ceux qui travaillent plus de cinq jours est passée de 4 % à 7 %, et celle des salariés qui travaillent moins de cinq jours, de 9 % à 10 %.
- De même, la proportion de salariés qui travaillent la fin de semaine est passée de 11 % à 15 %.
- En 1995, un plus grand nombre de travailleurs avaient la possibilité de choisir l'heure à laquelle ils commencent et terminent leur journée de travail : 24 % des salariés bénéficiaient de cet avantage, contre 17 % en 1991.
- En novembre 1995, environ 14 % des salariés ont déclaré travailler régulièrement des heures supplémentaires rémunérées chaque semaine.
- Le travail à domicile a tendance à se répandre. En 1991, environ 6 % des salariés déclaraient travailler une partie ou la totalité de leurs heures rémunérées à la maison; en 1995, cette proportion atteignait 9 %.

Qualité de l'emploi

On estime en général que la qualité de l'emploi s'est détériorée avec le temps. Il reste à prouver cette hypothèse, mais les données tirées de l'EHCT de 1995 offrent des renseignements sur les caractéristiques de l'emploi des travailleurs canadiens. Dave Gower en présente quelques-unes :

- En novembre 1995, les travailleurs les mieux payés bénéficiaient habituellement de plus d'avantages sociaux, notamment des régimes de retraite, de soins de santé et de soins dentaires d'employeur, ainsi que des vacances et des congés de maladie payés.
- Si les gains des femmes étaient généralement inférieurs à ceux des hommes, les autres caractéristiques d'emploi – horaire de travail, permanence de l'emploi et horaire flexible – ne différaient presque pas de celles des hommes.
- Les employés des grandes entreprises et les travailleurs protégés par une convention collective bénéficiaient en général d'une meilleure rémunération et de nombreux avantages sociaux.

Balancing work and family

Over the past several decades, women, especially mothers with young children, have entered the workforce in growing numbers. How have working parents (lone parents or those in dual-earner families) responded to the conflicting demands of the workplace and home? Katherine Marshall examines this issue. Among her findings from the 1995 SWA are the following:

- The presence of dependent children, particularly preschoolers, increases the incidence of non-standard work arrangements like part-time work, irregular work schedule and shift work.
- Among mothers with preschool aged children, 23% worked an irregular schedule in November 1995 because of child care or the care of other family members; hardly any fathers did so for this reason.
- Some 83% of fathers who worked part time and had preschool aged children at home would have preferred more work hours; this was true of only 38% of mothers in similar situations.

Juggling work and school

Many young people and adults combine work and school. Data from the 1995 SWA show how this juggling act is accomplished through work schedules and arrangements, examined here by Lee Grenon. Among his findings:

- One in four 15 to 18 year-olds balanced school and work in November 1995; one in six 19 to 24 year-olds did so. Only one in thirty 25 to 64 year-olds took courses while holding a job.
- Most young students with a job attended school full time and worked part time, while adults combining work and school typically worked full time and attended school part time.
- Among youths (aged 15 to 24) combining school and work, approximately 48% worked an irregular schedule; only 23% had a regular daytime schedule. Among full-time adult workers, regular daytime was the norm for 83%. Furthermore, about 50% of younger students with jobs did some weekend work, compared with just 7% of adults.

Concilier le travail et la famille

Un nombre grandissant de femmes, en particulier de mères de jeunes enfants, sont entrées sur le marché du travail ces dernières décennies. Comment les parents qui travaillent (qu'ils soient seuls ou membres d'une famille à deux revenus) composent-ils avec les exigences parfois contradictoires du travail et du foyer? Katherine Marshall examine la question. Grâce aux données de l'EHCT de 1995, elle a fait les constatations suivantes :

- La présence d'enfants à charge, surtout s'ils sont d'âge préscolaire, accroît la fréquence de modalités de travail non conventionnelles comme le travail à temps partiel, l'horaire de travail irrégulier et le travail par postes.
- En novembre 1995, 23 % des mères d'enfants d'âge préscolaire travaillaient selon un horaire irrégulier pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de la famille; très peu de pères invoquaient cette raison.
- Environ 83 % des pères travaillant à temps partiel et ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison auraient préféré travailler plus d'heures, contre seulement 38 % des mères dans la même situation.

Concilier le travail et les études

Bon nombre de jeunes gens et d'adultes concilient le travail et les études. Les données tirées de l'EHCT de 1995 montrent comment ils y arrivent grâce aux horaires et aux modalités de travail. À cet égard, Lee Grenon présente notamment les conclusions suivantes :

- En novembre 1995, 1 personne sur 4 âgée de 15 à 18 ans conciliait les études et le travail; 1 personne sur 6 âgée de 19 à 24 ans en faisait autant. Seulement 1 personne sur 30 âgée de 25 à 64 ans suivait des cours tout en occupant un emploi.
- La plupart des jeunes étudiants ayant un emploi suivaient des cours à temps plein et travaillaient à temps partiel, alors que les adultes qui conciliaient le travail et les études travaillaient ordinairement à temps plein et suivaient des cours à temps partiel.
- Parmi les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) qui conciliaient les études et le travail, environ 48 % travaillaient selon un horaire irrégulier et seulement 23 %, selon un horaire régulier de jour. Chez les travailleurs adultes à temps plein, 83 % travaillaient selon un horaire régulier de jour. En outre, environ 50 % des jeunes étudiants qui avaient un emploi travaillaient en partie la fin de semaine, contre seulement 7 % des adultes.

Work hour preferences

The 1995 survey also looked at the issues of underemployment, overemployment and the redistribution of work. Among other questions, the survey asked whether employees would, at their current wage rate, prefer to work more hours for more pay, fewer hours for less pay, or the same hours for the same pay. The following are among Gary L. Cohen's findings:

- Roughly 66% of employees preferred to work the same hours; another 6% chose fewer hours, and 28% favoured more hours.
- Those who preferred to work more hours for more pay tended to have lower earnings. This group included part-time workers, young workers, persons in low-paying occupations and lone parents.

Aspects of self-employment

Between November 1991 and November 1995, self-employment among Canadian workers aged 15 to 69 grew by 15% (to 2.1 million), about five times faster than the rate of increase in the number of employees. The self-employed represented 16% of the total workforce in 1995, up from 14% four years earlier. Observations by Gary L. Cohen include the following:

- Self-employed workers tend to work long hours: approximately 37% put in 50 hours or more per week in November 1995.
- The main reasons for engaging in self-employment were enjoyment of independence (40%), carrying on a family business (16%), no other work available (12%), and a desire to make more money (10%).

Provincial and regional overview

Work arrangements differ noticeably by province. Factors contributing to such differences include industry mix and provincial laws. Dominique Pérusse examines this topic and makes the following observations, among others:

- Employees in four provinces, namely, Prince Edward Island, Alberta, Ontario and New Brunswick, exhibited higher-than-average proportions of persons working more than 40 hours a week in November 1995.

Préférences quant aux heures de travail

L'enquête de 1995 portait également sur le sous-emploi, le suremploi et la redistribution du travail. Entre autres questions, on a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils préféreraient, au taux de rémunération actuel, travailler plus d'heures pour une rémunération accrue, moins d'heures pour une rémunération moindre, ou le même nombre d'heures pour la même rémunération. Voici à cet égard quelques-unes des conclusions de Gary L. Cohen :

- Environ 66 % des salariés préféreraient travailler le même nombre d'heures; 6 % opteraient pour moins d'heures, et 28 % travailleraient plus d'heures.
- Ceux qui préféreraient travailler plus d'heures pour une rémunération accrue touchent habituellement de faibles gains. Ce groupe comprend les travailleurs à temps partiel, les jeunes travailleurs, les personnes à faible revenu et les parents seuls.

Aspects du travail autonome

Entre novembre 1991 et novembre 1995, le travail autonome chez les travailleurs canadiens âgés de 15 à 69 ans a progressé de 15 % (on comptait 2,1 millions de travailleurs autonomes en 1995). Cette augmentation est d'environ cinq fois supérieure à celle du nombre de salariés. Les travailleurs autonomes représentaient en 1995 16 % de la main-d'oeuvre, contre 14 % quatre années plus tôt. Gary L. Cohen présente notamment les observations suivantes :

- Les travailleurs autonomes ont tendance à travailler de nombreuses heures : en novembre 1995, environ 37 % travaillaient 50 heures ou plus par semaine.
- Les principales raisons invoquées pour être travailleur autonome sont le goût de l'indépendance (40 %), l'exploitation d'une entreprise familiale (16 %), la difficulté de trouver du travail (12 %) et le désir de gagner plus d'argent (10 %).

Aperçu provincial et régional

Les modalités de travail diffèrent beaucoup d'une province à l'autre en raison notamment de la composition industrielle et des lois provinciales. Dominique Pérusse examine le sujet et présente, entre autres, les observations suivantes :

- En novembre 1995, les travailleurs rémunérés de quatre provinces, soit l'Île-du-Prince-Édouard, l'Alberta, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick, travaillaient plus de 40 heures par semaine dans des proportions supérieures à la moyenne.

- Non-permanent employment was higher in the Atlantic provinces and Quebec than in the western provinces and Ontario.
- Workers in British Columbia and Ontario commanded the highest hourly wage rate. Ontario, Newfoundland and Manitoba registered higher percentages of employees covered by employer-sponsored pension plans and supplemental health plans.
- Self-employment was more common in Saskatchewan and Prince Edward Island, and less common in New Brunswick and Newfoundland.
- L'emploi non permanent était plus répandu dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les provinces de l'Ouest et en Ontario.
- Les travailleurs de la Colombie-Britannique et de l'Ontario avaient le taux de rémunération horaire le plus élevé. L'Ontario, ainsi que Terre-Neuve et le Manitoba, enregistraient un pourcentage plus fort de salariés bénéficiant de régimes de retraite et de régimes de soins de santé d'employeur.
- Le travail autonome était plus répandu en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard, et moins répandu au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve.

Introduction

In November 1991, Statistics Canada funded and conducted the Survey of Work Arrangements (SWA), the first comprehensive national survey to gather detailed information on the weekly, daily and hourly work routines of Canadian paid workers (employees). It released the survey results in a special statistical compendium (Siroonian, 1993) and in various analytical studies. A number of government and private organizations made extensive use of the information gleaned from the survey.

Continued and growing interest in the data led Human Resources Development Canada to fund a second survey in November 1995. The latter one was to ascertain what changes (if any) had occurred to work arrangements over the years. It also expanded the content, especially that relating to job quality, and extended coverage to the self-employed.

An overview of the 1995 SWA results was made available as an advance release in late 1996 and republished in early 1997. It was followed by several analytical studies by the Agency and others. Statistics Canada's quarterly publication *Perspectives on Labour and Income* has released six articles on the 1995 SWA to date (Akyeampong, Spring and Winter 1997; Galarneau, 1997; Grenon and Chun, 1997; Marshall, 1997; Pérusse, 1997). As well, the Agency's Analytical Studies Branch has published a comprehensive research paper (Drolet and Morissette, 1997), which was adapted for the Winter 1997 issue of *Perspectives*. Furthermore, Human Resources Development Canada has produced three studies using data from the survey (Lipsett and Reesor, June and December 1997; Reesor and Lipsett, 1998).

Several academics and labour market practitioners, both public and private, have also made use of data from the survey. For example, a paper by Professor Pradeep Kumar of Queen's University drew extensively from the SWA (Kumar, 1998).

This publication is intended to provide a comprehensive statistical package of information and observations from some of the aforementioned, in addition to data not previously released. Unlike the 1993 compendium, which simply presented tabulations of responses to individual questions, the material here is designed primarily to shed light on four major themes: changing business and work practices; job quality; work and family; and work and school. Attention is also paid to work hour preferences, self-employment, and provincial and regional variations.

Introduction

En novembre 1991, Statistique Canada a financé et réalisé l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), première enquête nationale exhaustive à recueillir des renseignements détaillés sur les modalités de travail hebdomadaires, quotidiennes et horaires des travailleurs rémunérés (employés) canadiens. Les résultats ont été publiés dans un recueil spécial de statistiques (Siroonian, 1993) et dans diverses études analytiques. Un certain nombre d'organismes publics et privés ont abondamment utilisé les renseignements tirés de l'enquête.

L'intérêt manifeste et croissant pour les résultats a incité Développement des ressources humaines Canada à financer une seconde enquête, menée en novembre 1995, dans le but de vérifier si les modalités de travail avaient évolué au fil des ans. On en a profité pour approfondir le contenu, notamment en ce qui concerne la qualité de l'emploi, et pour étendre le champ aux travailleurs autonomes.

Un aperçu d'ensemble des résultats de l'EHCT de 1995 a fait l'objet d'une parution anticipée à la fin de 1996 et a été publiée de nouveau au début de 1997. Plusieurs autres études analytiques ont ensuite été produites par Statistique Canada et d'autres organismes. Le trimestriel *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada a jusqu'ici publié six articles d'après les données de l'EHCT de 1995 (Akyeampong, Printemps et Hiver 1997; Galarneau, 1997; Grenon et Chun, 1997; Marshall, 1997; Pérusse, 1997). De même, la Direction des études analytiques de l'organisme a publié un document de recherche approfondi (Drolet et Morissette, 1997), document dont on a tiré une adaptation parue dans le numéro d'Hiver 1997 de *Perspective*. Développement des ressources humaines Canada a en outre fait paraître trois études basées sur les données de l'enquête (Lipsett et Reesor, juin et décembre 1997; Reesor et Lipsett, 1998).

Plusieurs chercheurs et spécialistes liés au domaine du marché du travail, issus tant des milieux public que privé, ont également eu recours aux données de l'enquête. Par exemple, le professeur Pradeep Kumar de la Queen's University s'est abondamment servi des données de l'EHCT dans une de ses études (Kumar, 1998).

La présente publication regroupe une foule de renseignements et d'observations statistiques détaillés tirés des différentes études mentionnées ci-dessus, de même que certaines données jusqu'ici non publiées. Contrairement au recueil de 1993, dont les totalisations ne reflétaient que les réponses aux différentes questions, le présent document est conçu principalement pour faire la lumière sur quatre thèmes majeurs : évolution des pratiques d'emploi et de travail; qualité de l'emploi; travail et famille; travail et études. On accorde en outre une attention aux préférences quant aux heures de travail, aux aspects du travail autonome, et aux données provinciales et régionales.

For each of the seven sections a discussion of the issue(s) is followed by tables. In some cases, both the 1991 and 1995 results are presented. For a number of reasons, comparison of results should be made carefully. For instance, some survey questions were reworded in 1995. (This is noted, where appropriate.) Furthermore, totals in various tables for either year may differ slightly because of variations in non-response rates to survey questions. Also, even though both surveys were held in November, thus eliminating seasonal effects, they took place in different phases of the business cycle. This makes it difficult to detect real trends as opposed to cyclical patterns. Finally, it is unclear to what extent shifts over time in industries and occupations may have contributed to revised business and work practices.

Ernest B. Akyeampong
Chief
Labour Force Activity Section
Labour and Household Surveys Analysis
Division

Dans chacune des sept sections, un aperçu des enjeux est suivi de tableaux. Dans certains cas, on donne les résultats des enquêtes de 1991 et de 1995. Pour diverses raisons, il faut comparer les résultats avec précaution. Par exemple, certaines questions ont été reformulées lors de l'enquête de 1995. (Le cas échéant, on le précise.) Qui plus est, le taux de non-réponse aux différentes questions de l'enquête peut faire varier légèrement les totaux de certains tableaux, que ce soit pour 1991 ou 1995. En outre, même si les deux enquêtes ont été menées en novembre, ce qui élimine les effets saisonniers, elles ont eu lieu pendant différentes phases du cycle économique, d'où la difficulté de dégager les tendances réelles, par opposition aux fluctuations cycliques. Enfin, on ne sait trop dans quelle mesure l'évolution des industries et des professions a contribué à la transformation des pratiques d'emploi et de travail.

Ernest B. Akyeampong
Chef
Section de l'activité sur le marché du travail
Division de l'analyse des enquêtes sur le travail
et les ménages

Business and work practices

Diane Galarneau

The labour market has experienced a number of dramatic changes in the last few decades. For example, women's participation rates have climbed, computer use has become widespread, and part-time jobs and early retirement have become more common. Service industries now account for about three-quarters of all jobs in Canada. Globalization has also made new demands on the production process (with the emergence of "just-in-time" production, for example) and therefore on employees.

As a result of these and other labour market dynamics, work arrangements are now different from those of a decade or two ago. The traditional Monday-to-Friday, 9-to-5 schedule – although still very common – is giving way to alternatives.

Schedules and other practices have changed partly because workers have demanded it, in order to meet family responsibilities, education requirements, and so on. And businesses have had to respond to competition and to changes in technology, staffing needs, collective agreements, legislation and social norms.

This section describes some of these practices and changes. Five aspects of business practice are examined: work schedule (for example, regular daytime, night shift, rotating shift and weekend work), work intensity (part-time/full-time, job sharing and overtime), job status (permanent/non-permanent), employment arrangements (like flexitime and home-based work) and earnings and benefits (pension plans and dental plans, for example). These practices are examined through various employee dimensions (sex, age, occupation and unionization) and business variables (industry, public/private sector and workplace size).

Wherever possible, results of 1995 are compared with those of 1991. (Because the 1991 data presented in this publication are rebased on the 1991 Census results, they may differ from those released in previous studies and publications.) It should be noted, however, that the two surveys were conducted at different phases of the business cycle: 1991 was a year of recession, and 1995, one of expansion. Also, in some cases, revisions to the wording of questions make meaningful comparisons difficult (see "Concepts and definitions").

Pratiques d'emploi et de travail

Diane Galarneau

Le marché du travail a subi un certain nombre de modifications en profondeur au cours des dernières décennies. Par exemple, le taux d'activité des femmes est monté en flèche, le recours à l'informatique s'est généralisé et le travail à temps partiel ainsi que la retraite anticipée sont maintenant choses courantes. Les industries des services fournissent aujourd'hui à peu près les trois quarts de tous les emplois au Canada. La mondialisation a en outre imposé de nouvelles exigences sur le plan des processus de production (la production «juste-à-temps», notamment) et, par conséquent, des ressources humaines.

En raison de ces facteurs, et d'autres éléments de la dynamique du marché du travail, les conditions de travail diffèrent aujourd'hui de ce qu'elles étaient il y a 10 ou 20 ans. L'horaire traditionnel de 9 à 5, du lundi au vendredi, bien qu'il soit encore très courant, est de plus en plus remplacé par d'autres modalités de travail.

Les horaires et autres pratiques en matière de travail se sont en partie transformés parce que les travailleurs l'ont exigé, afin de s'acquitter de responsabilités familiales, d'obligations liées aux études, etc. Les entreprises ont en outre dû s'adapter à la concurrence et aux progrès de la technologie, aux besoins en matière de dotation en personnel, aux conventions collectives, aux lois et aux normes sociales.

La présente section aborde certaines de ces pratiques et transformations. On y étudie cinq aspects des pratiques d'emploi : horaire de travail (par exemple, horaire normal de jour, postes de nuit, postes rotatifs et travail la fin de semaine), intensité du travail (temps partiel/temps plein, partage d'emploi et heures supplémentaires), situation d'emploi (emploi permanent/emploi non permanent), conditions d'emploi (horaires flexibles et travail à domicile) ainsi que gains et avantages sociaux (régimes de retraite et régimes de soins dentaires, par exemple). Ces pratiques sont étudiées en fonction de diverses caractéristiques des employés (sexe, âge, profession, situation syndicale) et variables des entreprises (industrie, entreprise publique/privée et taille de l'établissement).

Dans la mesure du possible, les résultats de 1995 sont comparés à ceux de 1991. (Les données pour 1991 dont il est fait état dans la présente publication ont été réajustées d'après les résultats du Recensement de 1991; aussi ces données peuvent être légèrement différentes de celles ayant jusqu'ici paru dans certaines études et publications.) Il faut toutefois noter que les deux enquêtes ont été menées à des stades différents du cycle économique : 1991 a été une année de récession et 1995, une année d'expansion. En outre, des modifications apportées à la formulation des questions rendent parfois difficile l'établissement de comparaisons significatives (voir «Concepts et définitions»).

Work schedule

- According to SWA data, the proportion of paid workers who had a regular daytime schedule increased from 75% in 1991 to 81% in 1995 (Table 1-1). This arrangement remained more common among men than women (83% and 79%, respectively).
- A majority of paid workers (63% in 1991 and 65% in 1995) worked a five-day week. A growing percentage worked more than five days (4% in 1991 and 7% in 1995), while the proportion working fewer than five days was almost unchanged (10%, compared with 9% in 1991). The remaining 19% had a variable work week in 1995. Some 410,000 paid workers (4% of the total) worked seven days a week, up substantially from the 114,000 (1%) who did so in 1991.
- In 1995, men were more likely to work five days a week (68%, compared with 61% for women) or more than five days a week (9% and 5%, respectively). On the other hand, a larger percentage of women than men worked fewer than five days a week (13%, compared with 7%).
- The under-five-day week was also more common among young people, non-unionized workers, and workers in sales and service occupations. Industries in which this arrangement was common were retail trade; accommodation, food and beverage services; and personal and amusement services. The private sector and small businesses were more likely to have employees working four days a week or less.
- Longer work weeks were more likely for non-unionized workers, those in primary occupations, and those in primary industries, and finance, insurance and real estate. This schedule was reported more often in the private sector and small business.
- Weekend work is on the rise. In 1995, 15% of paid workers were on the job Saturdays and/or Sundays, compared with 11% in 1991. A larger proportion of paid workers had to work both Saturdays and Sundays (7%, compared with 4% in 1991). Saturday work was more common than Sunday work (7%, compared with 1%).

Horaire de travail

- Selon les données de l'EHCT, la proportion de travailleurs rémunérés ayant un horaire régulier de jour est passée de 75 % en 1991 à 81 % en 1995 (tableau 1-1). Cet horaire est toujours celui d'une plus grande proportion d'hommes (83 %) que de femmes (79 %).
- Une majorité de travailleurs rémunérés (63 % en 1991 et 65 % en 1995) avaient un horaire de 5 jours-semaine. Un pourcentage croissant de travailleurs avaient un horaire de plus de 5 jours (4 % en 1991 et 7 % en 1995), tandis que demeurait presque inchangée la proportion de ceux qui avaient un horaire de moins de 5 jours (9 % comparativement à 10 % en 1995). La balance des travailleurs, soit 19 %, avaient un horaire à jours variables en 1995. Quelque 410 000 travailleurs rémunérés (4 % de l'ensemble) étaient au travail 7 jours-semaine, ce qui constitue une augmentation appréciable comparativement à 1991 où seulement 114 000 (1 %) travaillaient tous les jours.
- En 1995, les hommes étaient plus susceptibles de travailler 5 jours-semaine (68 % des hommes et 61 % des femmes) ou plus de 5 jours (9 % et 5 %, respectivement). Par ailleurs, les femmes avaient plus de chances que les hommes de travailler moins de 5 jours (13 % contre 7 %, respectivement).
- L'horaire de moins de 5 jours était également plus courant parmi les jeunes, les non-syndiqués, de même que chez les travailleurs de la vente et des services. Il touchait aussi davantage les travailleurs des industries suivantes : commerce de détail; hébergement et restauration; services personnels et divertissements. Les entreprises du secteur privé et les petites entreprises étaient plus susceptibles d'avoir des employés travaillant 4 jours ou moins.
- Les horaires de plus de 5 jours étaient plus courants chez les non-syndiqués, les travailleurs des professions primaires, ainsi que chez ceux des industries primaires et ceux des finances, assurances et affaires immobilières. De tels horaires étaient en outre plus fréquents dans le secteur privé et dans les petites entreprises.
- Le travail de fin de semaine est en hausse. À cet égard, 11 % des travailleurs rémunérés étaient en fonction le samedi et/ou le dimanche en 1991, comparativement à 15 % en 1995. Une proportion accrue de travailleurs rémunérés doivent être en poste à la fois le samedi et le dimanche; en 1991, cela était le cas de 4 % d'entre eux, comparativement à 7 % en 1995. Une plus grande part de travailleurs assument leurs fonctions le samedi (7 %) plutôt que le dimanche (1 %).

- Weekend work was more frequent among young people (under age 25) and non-unionized workers. It was also more prevalent in sales, service, and primary occupations, as well as in primary industries; transportation and storage; retail trade; finance, insurance and real estate; and some services (accommodation, food and beverage services; personal and amusement services). Jobs in the private sector and small business (under 20 employees) were more likely to require weekend work.
- The variable work week has become less prevalent: 19% of paid workers had this type of schedule in 1995, compared with 25% in 1991. In both years, the variable week was more common among women and young people (under 25). It was reported more frequently in primary industries; transportation and storage; retail trade; and certain service industries (health and social services; and accommodation, food and beverage services).
- In 1995, 68% of paid workers had regular daytime schedules, compared with 70% in 1991 (Table 1-2). The proportions of men and women with regular daytime schedules were almost identical (67% and 69%, respectively).
- In 1995, the proportion of workers with schedules other than regular daytime (32%) was essentially unchanged from 1991. Those schedules were distributed as follows among the paid worker population: regular evening shift, 5%; regular night shift, 2%; rotating and split shifts, 11%; and irregular schedules, 14%.
- Regular non-daytime schedules were more common among men, young people, unionized employees, and workers in service occupations, processing and fabricating, and material handling. This type of schedule was also more frequent in other primary industries; durable goods manufacturing; transportation and storage; health and social services; and accommodation, food and beverage services; as well as in workplaces with 100 or more employees, and in the private sector.
- Irregular schedules were slightly more common among women, young people and non-unionized workers. They were more often associated with jobs in sales, service, and transport equipment operating. This was also the case for the following industries: agriculture; transportation and storage; retail trade; real estate; accommodation, food and
- Le travail de fin de semaine était plus courant chez les jeunes (moins de 25 ans) et chez les travailleurs non syndiqués. Il était également plus fréquent dans les professions de la vente, des services et dans les professions du secteur primaire, de même que dans les industries primaires; le transport et l'entreposage; le commerce de détail; les finances, assurances et affaires immobilières; et dans certains services (hébergement et restauration; services personnels et divertissements). Le secteur privé était plus susceptible d'offrir du travail durant les fins de semaine de même que les petites entreprises (moins de 20 employés).
- L'horaire de travail à jours variables a connu une baisse; en 1991, 25 % des travailleurs rémunérés avaient un tel horaire, comparativement à 19 % en 1995. Tant en 1991 qu'en 1995, les femmes et les jeunes (moins de 25 ans) étaient relativement plus nombreux à avoir ce type d'horaire. La fréquence des jours variables était plus élevée dans les industries primaires, le transport et l'entreposage, le commerce de détail, certaines industries des services (soins de santé et services sociaux, et hébergement et restauration).
- L'horaire régulier de jour touchait 70 % des travailleurs rémunérés en 1991, comparativement à 68 % en 1995 (tableau 1-2). Cette dernière année, une part semblable d'hommes (67 %) et de femmes (69 %) travaillaient selon cet horaire.
- En 1995, la proportion de travailleurs ayant des horaires autres que «régulier de jour» était sensiblement la même qu'en 1991. De tels horaires touchaient 32 % des travailleurs rémunérés répartis de la façon suivante : horaire régulier par postes de soirée (5 %), de nuit (2 %), rotatifs ou fractionnés (11 %), et, finalement, horaire irrégulier (14 %).
- L'horaire régulier autre que «de jour» était plus fréquent chez les hommes, les jeunes, les travailleurs syndiqués, de même que dans les professions suivantes : services, transformation et fabrication, et manutention. Ce type d'horaire était aussi plus fréquent dans les industries mentionnées ci-après : autres industries primaires, fabrication de biens durables, transport et entreposage, soins de santé et services sociaux, hébergement et restauration, de même que les grandes entreprises (100 employés et plus) et dans le secteur privé.
- L'horaire irrégulier était légèrement plus fréquent chez les femmes, les jeunes et les non-syndiqués. On l'associait aussi un peu plus aux professions de la vente, des services et de l'opération de matériel de transport. Il en était de même dans certaines industries : agriculture, transport et entreposage, commerce de détail, affaires immobilières, hébergement et restauration, services personnels et

beverage services; and personal and amusement services; as well as in the private sector. The larger the workplace, the less common irregular schedules were.

- When workers who did not have a regular daytime schedule were asked to state the *main* reason, 78% said they had no choice (Table 1-3), up from 72% in 1991. Moreover, 91% of people who worked rotating or split shifts reported that they did not have an alternative.
- For the remaining 22%, who were able to pick their schedules, education was the most frequent reason for their choice; 12% of paid workers were in this situation in 1995. Women and non-unionized workers were a little more likely to attribute their choice to education or the need to care for children or the elderly. People who worked evenings or irregular schedules cited education most often as the reason for doing so.

Work intensity

- The proportion of paid workers who were working full time has remained steady (81%); 9 out of 10 men and 7 out of 10 women worked full time in 1995 (Table 1-4).
- Part-time work was more common among young people (under 25) and non-unionized workers. It was also more widespread in clerical, sales and service occupations, as well as in the agriculture; retail trade; finance, insurance and real estate; education; health and social services; personal and amusement services; and accommodation, food and beverage service industries; and in the private sector. In addition, the larger the workplace, the less likely was part-time work.
- In 1995, only 171,000 part-time paid workers, 8% of the total, were sharing jobs (no data are available for 1991). Job sharing was more frequent among women, workers aged 45 to 54, unionized employees, professionals, health and social service workers, and public sector employees.
- In November 1995, 14% of paid workers worked paid overtime on a regular basis (Table 1-5). Overtime was more common for men, workers aged 25 to 44, unionized employees, and workers in processing; construction; transport equipment operating; and material handling occupations. Paid overtime was also reported more often in the primary industries;

divertissements, et enfin, dans les entreprises du secteur privé. La fréquence de l'horaire irrégulier diminue lorsque s'accroît la taille de l'entreprise.

- Lorsqu'on a demandé aux travailleurs sans horaire régulier de jour quelle était la raison *principale* à l'origine de leur horaire actuel, la plupart (78 %) ont dit ne pas avoir le choix (tableau 1-3), comme cela était le cas de 72 % des travailleurs en 1991. L'horaire imposé touchait en outre 91 % des personnes effectuant du travail par postes rotatifs ou fractionnés.
- Pour les 22 % restants, soit ceux qui pouvaient choisir leur horaire, les études constituaient la raison principale qui en motivait le choix; cette situation touchait 12 % des travailleurs rémunérés en 1995. Les femmes et les non-syndiqués étaient un peu plus susceptibles de donner cette raison ou d'invoquer les soins à prodiguer aux enfants ou aux personnes âgées. Également, les personnes travaillant en soirée ou de façon irrégulière étaient les plus susceptibles d'invoquer les études pour motiver leur choix d'horaire.

Intensité du travail

- La proportion de travailleurs rémunérés à temps plein est demeurée stable (81 %); 9 hommes sur 10 et 7 femmes sur 10 travaillaient à temps plein en 1995 (tableau 1-4).
- Les jeunes (moins de 25 ans) et les non-syndiqués étaient plus susceptibles d'avoir un travail à temps partiel. Ce dernier était d'ailleurs plus fréquent dans les professions liées au travail de bureau, la vente et les services, ainsi que dans certaines industries : agriculture, commerce de détail; finances, assurances et affaires immobilières; enseignement; soins de santé et services sociaux; services personnels et divertissements; hébergement et restauration; et dans le secteur privé. Par ailleurs, la probabilité du travail à temps partiel diminue lorsqu'augmente la taille de l'entreprise.
- Parmi les travailleurs rémunérés à temps partiel en 1995, seulement 171 000, soit 8 % de l'ensemble, partageaient leur emploi (aucune donnée n'est disponible à cet égard pour 1991). Le partage d'emploi était plus fréquent chez les femmes, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans, les employés syndiqués, les professionnels, les travailleurs de la santé et des services sociaux et chez ceux du secteur public.
- En novembre 1995, 14 % des travailleurs rémunérés faisaient du surtemps rémunéré sur une base régulière (tableau 1-5). La fréquence du surtemps était relativement plus élevée chez les hommes, les personnes de 25 à 44 ans, les employés syndiqués, ainsi que dans les professions liées à la transformation, la construction, le transport et la manutention. Le surtemps rémunéré était

durable goods manufacturing; construction; transportation and storage; and utilities; as well as in workplaces with 100 or more employees. The 1991 survey covered only overtime worked the week preceding the survey, not regular overtime, whereas the 1995 survey covered both. For the sake of comparison, 7% of paid workers worked paid overtime during the reference week in 1995, while 8% did so in 1991.

- The average weekly amount of paid overtime was 5.7 hours in 1995 (6.3 hours for men and 4.2 for women). It was higher for non-unionized employees and workers in primary occupations, in primary and construction industries, in large workplaces (over 500 employees) and in the private sector.

Job status

- About 9.7 million paid workers (88% of the total) had permanent employment in 1995, compared with over 10 million (95%) in 1991. (The definition of job permanency differed slightly in the two surveys [See "Concepts and definitions"].) In general, people with permanent jobs – especially men – were more likely to be working full time.
- Women were more likely to have non-permanent work (13%, compared with 11% of men), as were young people (under 25) and non-unionized workers. Non-permanent employment was more prevalent in primary and construction occupations, in the agriculture and construction industries, in some types of service industries (education; recreation), and in small businesses (Table 1-6).

Employment arrangements

- Working at home – whether the entire workday or only part of it – is another growing trend. In 1995, 9% of all paid workers worked at home, compared with only 6% in 1991.¹ Proportionally more women took advantage of this arrangement (10%, compared with 8% of men). People between ages 45 and 54 were more likely to work at home. In addition, working at home was more prevalent in managerial and professional occupations; in the agriculture; finance, insurance and real estate; and education industries; and in the public sector (Table 1-7).

également plus fréquent dans les industries primaires, l'industrie de la fabrication de biens durables, la construction, le transport et l'entreposage, les services publics, de même que dans les établissements comptant 100 employés et plus. L'enquête de 1991 ne traitait pas du surtemps effectué sur une base régulière mais de celui effectué la semaine précédant l'enquête, tandis que celle de 1995 traitait des deux : à titre de comparaison, 7 % des travailleurs rémunérés avaient fait des heures supplémentaires rémunérées durant la semaine de référence de 1995, comparativement à 8 % en 1991.

- Le nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires rémunérées s'établissait à 5,7 en 1995 (6,3 heures chez les hommes et 4,2 chez les femmes). Il était plus élevé pour les non-syndiqués, les travailleurs des professions primaires, de même que dans les industries primaires, la construction, les grandes entreprises (plus de 500 employés) et dans le secteur privé.

Situation d'emploi

- Environ 9,7 millions de travailleurs rémunérés (88 % de l'ensemble) avaient un emploi permanent en 1995 contre plus de 10 millions (95 % de l'ensemble) en 1991. (La définition de la permanence de l'emploi était légèrement différente dans les deux enquêtes [voir «Concepts et définitions»].) De façon générale, les personnes ayant des emplois permanents – et plus particulièrement les hommes – étaient plus susceptibles de travailler à temps plein.
- Les femmes étaient légèrement plus susceptibles d'être dans cette situation (cela étant le cas de 13 % d'entre elles contre 11 % des hommes), de même que les jeunes (moins de 25 ans) et les non-syndiqués. Les emplois non permanents se retrouvaient plus souvent dans les professions primaires et dans celles liées à la construction, de même que dans les industries de l'agriculture, de la construction, dans certaines industries des services (enseignement, divertissements) et dans les petites entreprises (tableau 1-6).

Conditions d'emploi

- Le travail à domicile – qu'il s'agisse de l'ensemble des heures de travail ou d'une partie seulement – est un autre phénomène en croissance. En 1995, 9 % des travailleurs rémunérés s'y adonnaient contre à peine 6 % en 1991¹. Les femmes se prévalaient plus souvent de cet avantage : 10 % d'entre elles travaillaient à la maison en 1995, contre 8 % des hommes. Les personnes ayant entre 45 et 54 ans étaient plus susceptibles de travailler à domicile. En outre le travail à la maison était plus fréquent parmi les gestionnaires et les professionnels, ainsi que dans les industries suivantes : agriculture; finances, assurances et affaires immobilières; enseignement; et dans le secteur public (tableau 1-7).

- People who worked at home did so for an average 12.4 hours per week. Workers in service industries had a much higher average (about 30 hours a week). The average number of hours worked at home was also high in agriculture; finance, insurance and real estate; business services; and health and social services.
- Only 35% of home workers were supplied with any kind of equipment to do their jobs in 1995. They were more often young, non-unionized employees, and managerial and clerical workers. These workers were found more often in the primary industries; durable goods manufacturing; wholesale trade; finance, insurance and real estate; and business services, as well as in the private sector.
- Flexible schedules are becoming more common: 24% of paid workers (2.6 million) had such arrangements in 1995, compared with 17% (1.8 million) in 1991. Men were slightly more likely than women to have flexible schedules (53% and 47%, respectively) (Table 1-8).
- Flexible schedules were more prevalent among workers aged 25 and over, non-unionized employees, and managerial and administrative workers. The agriculture; communication; finance, insurance and real estate; business services; and government services industries were more likely to allow this type of schedule, as were the public sector and large workplaces (more than 500 employees).
- Les travailleurs à la maison effectuaient en moyenne 12,4 heures-semaine à leur domicile. Les travailleurs liés au domaine des services avaient à cet égard une moyenne nettement plus élevée (près de 30 heures-semaine). Le nombre moyen d'heures de travail à domicile était en outre relativement élevé dans l'agriculture; les finances, assurances et affaires immobilières; les services aux entreprises et dans les soins de santé et les services sociaux.
- Seulement 35 % des travailleurs à la maison se sont vu fournir un équipement quelconque pour effectuer leurs tâches en 1995. Il s'agissait plus souvent de jeunes travailleurs, d'employés non syndiqués, de gestionnaires et de travailleurs de bureau. Ils se retrouvaient plus souvent dans les industries primaires; les industries de la fabrication de biens durables; le commerce de gros; les finances, assurances et affaires immobilières; les services aux entreprises de même que dans le secteur privé.
- Les horaires flexibles sont en croissance; 24 % des travailleurs rémunérés (2,6 millions) se prévalaient de cet avantage en 1995 contre 17 % (1,8 million) en 1991. L'horaire flexible était celui d'une proportion légèrement plus élevée d'hommes que de femmes (53 % et 47 % respectivement) (tableau 1-8).
- L'horaire flexible était plus fréquent parmi les travailleurs de 25 ans et plus, les non-syndiqués, et les gestionnaires. L'agriculture; les communications; les finances, assurances et affaires immobilières; les services aux entreprises et les services gouvernementaux étaient parmi les industries les plus susceptibles de permettre ce type d'horaire à leurs employés, de même que le secteur public et les grandes entreprises (plus de 500 employés).

Earnings and benefits

- Average hourly earnings were \$15.12 in November 1995, compared with \$14.54 in 1991. Men earned an average \$16.58 an hour, while women made \$13.63. Average hourly earnings were high in other primary industries (\$19.97), utilities (\$21.29), educational services (\$19.88) and government services (\$19.38). Public sector workers had higher hourly earnings than private sector workers. Earnings were also higher for employees of large companies and for unionized workers (Table 1-9).

Gains et avantages sociaux

- Les gains horaires moyens étaient de 14,54 \$ en 1991 comparativement à 15,12 \$ en novembre 1995. Les hommes gagnaient en moyenne 16,58 \$ l'heure comparativement à 13,63 \$ pour les femmes. Les gains horaires moyens étaient parmi les plus élevés dans les autres industries primaires (19,97 \$), les services publics (21,29 \$), l'enseignement (19,88 \$) et dans les services gouvernementaux (19,38 \$). Les travailleurs du secteur public se voyaient offrir des gains horaires plus élevés que ceux du secteur privé, à l'instar des salariés des grandes entreprises et des travailleurs syndiqués (tableau 1-9).

- In 1995, 73% of paid workers had paid vacation leave; 57%, paid sick leave; 51%, a pension plan; 59%, a supplementary health insurance plan; and 55%, a dental insurance plan. These benefits were more common for men, workers aged 45 to 54, and unionized employees. They were provided more often in utilities; finance, insurance and real estate; and government services; as well as in the public sector and by large companies (Table 1-10).

Note

- 1 Overtime hours worked at home were not considered in the 1991 question, but were included in the 1995 survey, which could, in part, explain the difference. Since the two questions were different, the 1991 data are not presented here; they are reported in a 1993 publication on work arrangements (Siroonian, 1993). Future issues of *Perspectives on Labour and Income* (Catalogue no. 75-001-XPE) will feature articles on work at home (Pérusse, forthcoming).

- En 1995, 73 % des travailleurs rémunérés avaient droit à des vacances payées, 57 %, à des congés de maladie payés, 51 % étaient couverts par un régime de retraite, 59 % avaient un régime de soins de santé privé, et 55 % bénéficiaient d'un régime de soins dentaires. Ces avantages touchaient plus particulièrement les hommes, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et ceux qui étaient syndiqués. Les industries des services publics; des finances, assurances et affaires immobilières; des services gouvernementaux; ainsi que le secteur public et les grandes entreprises offraient plus fréquemment ce type d'avantage (tableau 1-10).

Note

- 1 La question de 1991 excluait les heures supplémentaires faites à la maison, mais celle de 1995 en tenait compte, ce qui pourrait en partie expliquer les différences. Comme il s'agit de deux questions différentes, les données relatives à 1991 ne sont pas présentées ici, mais font partie de la publication de 1993 sur les horaires et conditions de travail (Siroonian, 1993). Des articles qui paraîtront dans les prochains numéros de *L'emploi et le revenu en perspective* (n° 75-001-XPF au catalogue) porteront sur le travail à la maison (Pérusse, à paraître).

Table 1-1a

Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics, November 1991

| | Paid workers Travailleurs rémunérés | Total | Total | Usual days of work Horaire habituel | | |
|---------------------------------------|---|---------------|--------------|--|--------------|------------|
| | | | | Number of workdays Nombre de jours de travail | | |
| | | | | 1-4 | 5 | 6-7 |
| | | | | | | |
| | | | | '000 | | |
| Paid workers | | 10,702 | 8,063 | 917 | 6,764 | 382 |
| | '000 | | | % | | |
| Both sexes | 10,702 | 100 | 75 | 9 | 63 | 4 |
| Men | 5,604 | 100 | 78 | 6 | 67 | 5 |
| Women | 5,098 | 100 | 72 | 12 | 59 | 2 |
| Age | 10,702 | 100 | 75 | 9 | 63 | 4 |
| 15 to 24 | 1,984 | 100 | 64 | 21 | 39 | 4 |
| 25 to 44 | 6,141 | 100 | 78 | 6 | 69 | 4 |
| 45 to 54 | 1,781 | 100 | 80 | 5 | 72 | 3 |
| 55 to 69 | 796 | 100 | 74 | 7 | 62 | 4 |
| Union coverage | 10,648 | 100 | 75 | 9 | 63 | 4 |
| Unionized * | 3,780 | 100 | 73 | 5 | 67 | 2 |
| Non-unionized | 6,868 | 100 | 77 | 11 | 61 | 5 |
| Occupation | 10,702 | 100 | 75 | 9 | 63 | 4 |
| Managerial/administrative | 1,483 | 100 | 88 | 3 | 80 | 5 |
| Professional | 2,025 | 100 | 71 | 7 | 61 | 3 |
| Clerical | 2,017 | 100 | 80 | 12 | 67 | 1 |
| Sales | 876 | 100 | 65 | 14 | 44 | 7 |
| Service | 1,460 | 100 | 61 | 16 | 42 | 3 |
| Primary | 208 | 100 | 71 | -- | 45 | 22 |
| Processing, machining and fabricating | 1,311 | 100 | 83 | 3 | 78 | 3 |
| Construction | 507 | 100 | 87 | 2 | 80 | 4 |
| Transport equipment operating | 398 | 100 | 68 | 7 | 56 | 6 |
| Material handling and other crafts | 419 | 100 | 71 | 8 | 60 | 2 |

Tableau 1-1a

Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

| Usual days of work | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|------------------------------|----------------------|----------|----------|-----------|---------------|--|
| Horaire habituel | | | | | | | | |
| Weekdays only | | | Weekends ** | | | | Both days | Variable days |
| Jours ouvrables seulement | | | La fin de semaine ** | | | | | |
| Total | Monday to Friday | Some weekdays | Total | Saturday | Sunday | Both days | Variable days | |
| | Lundi au vendredi | Certains jours de la semaine | | Samedi | Dimanche | | | |
| '000 | | | | | | | | |
| 6,934 | 6,466 | 468 | 1,129 | 649 | 104 | 376 | 2,639 | Travailleurs rémunérés |
| % | | | | | | | | |
| 65 | 61 | 4 | 11 | 6 | 1 | 4 | 25 | Les deux sexes |
| 67 | 65 | 2 | 11 | 6 | 1 | 4 | 22 | Hommes |
| 63 | 56 | 7 | 10 | 6 | 1 | 3 | 28 | Femmes |
| 65 | 61 | 4 | 11 | 6 | 1 | 4 | 25 | Âge |
| 40 | 35 | 5 | 24 | 13 | 2 | 9 | 36 | 15 à 24 |
| 70 | 66 | 4 | 8 | 5 | 1 | 2 | 22 | 25 à 44 |
| 74 | 70 | 4 | 6 | 3 | -- | 2 | 20 | 45 à 54 |
| 66 | 60 | 6 | 8 | 4 | -- | 3 | 26 | 55 à 69 |
| 65 | 61 | 4 | 11 | 6 | 1 | 4 | 25 | Situation syndicale |
| 68 | 65 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 27 | Travailleurs syndiqués * |
| 63 | 58 | 5 | 13 | 8 | 1 | 4 | 23 | Travailleurs non syndiqués |
| 65 | 61 | 4 | 11 | 6 | 1 | 4 | 25 | Profession |
| 80 | 78 | 2 | 8 | 6 | -- | 1 | 12 | Gestion et administration |
| 66 | 60 | 5 | 6 | 2 | 1 | 3 | 29 | Professionnels |
| 73 | 66 | 8 | 7 | 4 | -- | 2 | 20 | Travail de bureau |
| 43 | 39 | 4 | 22 | 16 | -- | 5 | 35 | Vente |
| 38 | 34 | 4 | 23 | 11 | 3 | 9 | 39 | Services |
| 47 | 45 | -- | 24 | 9 | -- | 15 | 29 | Secteur primaire |
| | | | | | | | | Transformation, usinage et fabrication |
| 78 | 76 | 2 | 5 | 4 | -- | -- | 17 | |
| 82 | 80 | -- | 5 | 4 | -- | -- | 13 | Construction |
| 56 | 52 | -- | 13 | 6 | -- | 5 | 32 | Opération de matériel de transport |
| 61 | 58 | -- | 9 | 7 | -- | -- | 29 | Manutention et autres métiers |

Table 1-1a

Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

| | Paid workers Travailleurs rémunérés | Total | Total | Usual days of work Horaire habituel | | |
|--|---|------------|-----------|--|-----------|----------|
| | | | | Number of workdays Nombre de jours de travail | | |
| | | | | 1-4 | 5 | 6-7 |
| | '000 | | | % | | |
| Industry | 10,702 | 100 | 75 | 9 | 63 | 4 |
| Primary | 336 | 100 | 69 | 4 | 50 | 15 |
| Agriculture | 114 | 100 | 69 | -- | 27 | 34 |
| Other primary | 222 | 100 | 69 | -- | 62 | 6 |
| Manufacturing | 1,788 | 100 | 86 | 4 | 80 | 2 |
| Durable | 853 | 100 | 89 | 2 | 83 | 3 |
| Non-durable | 934 | 100 | 84 | 5 | 77 | 2 |
| Construction | 481 | 100 | 85 | 4 | 75 | 5 |
| Utilities | 134 | 100 | 86 | -- | 78 | -- |
| Transportation and storage | 433 | 100 | 69 | 6 | 59 | 4 |
| Communication | 288 | 100 | 82 | -- | 77 | -- |
| Trade | 1,861 | 100 | 66 | 12 | 50 | 5 |
| Wholesale | 481 | 100 | 89 | 5 | 79 | 5 |
| Retail | 1,381 | 100 | 58 | 14 | 39 | 5 |
| Finance, insurance and real estate | 663 | 100 | 87 | 6 | 77 | 4 |
| Finance and insurance | 500 | 100 | 92 | 7 | 84 | -- |
| Real estate operators and insurance agencies | 163 | 100 | 73 | -- | 56 | 12 |
| Business services | 483 | 100 | 85 | 7 | 76 | -- |
| Government services | 868 | 100 | 80 | 4 | 75 | -- |
| Educational services | 937 | 100 | 89 | 7 | 80 | 2 |
| Health and social services | 1,176 | 100 | 55 | 10 | 44 | -- |
| Accommodation, food and beverage services | 715 | 100 | 59 | 23 | 31 | 4 |
| Personal, amusement, and other services | 537 | 100 | 76 | 17 | 52 | 8 |
| Sector | 10,702 | 100 | 75 | 9 | 63 | 4 |
| Public | 2,249 | 100 | 80 | 5 | 74 | 1 |
| Private | 8,453 | 100 | 74 | 10 | 60 | 4 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

** Weekend workers may also work on weekdays.

Tableau 1-1a

Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

| Usual days of work Horaire habituel | | | | | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------|------------------|---|
| Weekdays only Jours ouvrables seulement | | | Weekends ** La fin de semaine ** | | | Both days | Variable days | |
| Total | Monday to Friday Lundi au vendredi | Some weekdays Certains jours de la semaine | Total | Saturday Samedi | Sunday Dimanche | | | |
| | | | | | | | | Les deux jours |
| | | | | | | | | % |
| 65 | 61 | 4 | 11 | 6 | 1 | 4 | 25 | Industrie |
| 52 | 49 | -- | 18 | 7 | -- | 10 | 31 | Industries primaires |
| 30 | 26 | -- | 39 | 17 | -- | 22 | 31 | Agriculture |
| 63 | 61 | -- | 7 | -- | -- | -- | 31 | Autres industries primaires |
| 82 | 79 | 3 | 4 | 3 | -- | -- | 14 | Fabrication |
| 80 | 76 | 4 | 4 | 2 | -- | -- | 16 | Biens durables |
| 85 | 83 | 2 | 4 | 3 | -- | -- | 11 | Biens non durables |
| 79 | 75 | 4 | 6 | 5 | -- | -- | 15 | Construction |
| 84 | 78 | -- | -- | -- | -- | -- | 14 | Services publics |
| 58 | 55 | -- | 12 | 4 | -- | 5 | 31 | Transport et entreposage |
| 79 | 76 | -- | -- | -- | -- | -- | 18 | Communications |
| 48 | 44 | 4 | 19 | 14 | -- | 3 | 34 | Commerce |
| 81 | 78 | 4 | 8 | 6 | -- | -- | 11 | De gros |
| 37 | 32 | 4 | 22 | 17 | -- | 4 | 42 | De détail |
| 79 | 76 | 4 | 8 | 4 | -- | 3 | 13 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| 87 | 83 | 4 | 5 | 5 | - | -- | 8 | Intermédiaires financiers et assurances |
| 56 | 54 | -- | 17 | -- | -- | 13 | 27 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| 81 | 76 | 5 | 5 | -- | -- | -- | 15 | Services aux entreprises |
| 79 | 75 | 4 | 2 | -- | -- | -- | 20 | Services gouvernementaux |
| 85 | 79 | 6 | 4 | 2 | -- | -- | 11 | Enseignement |
| 50 | 44 | 6 | 5 | -- | -- | 3 | 45 | Soins de santé et services sociaux |
| 26 | 21 | 4 | 33 | 13 | 4 | 17 | 41 | Hébergement et restauration |
| 51 | 43 | 8 | 26 | 17 | -- | 6 | 24 | Services personnels, divertissements et autres services |
| 65 | 61 | 4 | 11 | 6 | 1 | 4 | 25 | Secteur |
| 77 | 74 | 4 | 4 | 2 | -- | 2 | 20 | Public |
| 62 | 57 | 5 | 12 | 7 | 1 | 4 | 26 | Privé |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

** Les personnes qui travaillent la fin de semaine peuvent également travailler pendant les jours ouvrables.

Table 1-1b

**Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics,
November 1995**

| | Paid workers Travailleurs rémunérés | Usual days of work Horaire habituel | | | | |
|--|--|--|-------|--|-------|-----|
| | | Total | Total | Number of workdays Nombre de jours de travail | | |
| | | | | 1-4 | 5 | 6-7 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| '000 | | | | | | |
| Paid workers | | 11,074 | 9,007 | 1,089 | 7,157 | 761 |
| | '000 | | | % | | |
| Both sexes | 11,074 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| Men | 5,770 | 100 | 83 | 7 | 68 | 9 |
| Women | 5,304 | 100 | 79 | 13 | 61 | 5 |
| Age | 11,074 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| 15 to 24 | 1,796 | 100 | 71 | 26 | 38 | 7 |
| 25 to 44 | 6,348 | 100 | 83 | 7 | 69 | 7 |
| 45 to 54 | 2,158 | 100 | 84 | 5 | 72 | 6 |
| 55 to 69 | 772 | 100 | 83 | 8 | 68 | 8 |
| Union coverage | 10,920 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| Unionized * | 4,141 | 100 | 80 | 6 | 69 | 5 |
| Non-unionized | 6,779 | 100 | 82 | 12 | 62 | 8 |
| Occupation | 11,074 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| Managerial/administrative | 1,609 | 100 | 91 | 4 | 82 | 6 |
| Professional | 2,249 | 100 | 79 | 9 | 64 | 6 |
| Clerical | 1,845 | 100 | 85 | 13 | 69 | 4 |
| Sales | 946 | 100 | 71 | 16 | 45 | 10 |
| Service | 1,404 | 100 | 68 | 19 | 41 | 9 |
| Primary | 196 | 100 | 79 | -- | 45 | 27 |
| Processing, machining and fabricating | 1,507 | 100 | 88 | 5 | 77 | 6 |
| Construction | 466 | 100 | 91 | -- | 80 | 9 |
| Transport equipment operating | 417 | 100 | 78 | 5 | 62 | 11 |
| Material handling and other crafts | 434 | 100 | 76 | 13 | 57 | 6 |

Tableau 1-1b

Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| Usual days of work | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|------------------------------|----------------------|----------|----------|----------------|------------------|--|
| Horaire habituel | | | | | | | | |
| Weekdays only | | | Weekends ** | | | Both days | Variable days | |
| Jours ouvrables seulement | | | La fin de semaine ** | | | | | |
| Total | Monday to Friday | Some weekdays | Total | Saturday | Sunday | Les deux jours | Horaire variable | |
| | Lundi au vendredi | Certains jours de la semaine | | Samedi | Dimanche | | | |
| '000 | | | | | | | | |
| 7,344 | 6,804 | 540 | 1,663 | 729 | 115 | 818 | 2,067 | Travailleurs rémunérés |
| % | | | | | | | | |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Les deux sexes |
| 67 | 65 | 2 | 16 | 7 | 1 | 8 | 17 | Hommes |
| 66 | 58 | 8 | 14 | 6 | 1 | 7 | 21 | Femmes |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Âge |
| 40 | 34 | 6 | 31 | 14 | 3 | 15 | 29 | 15 à 24 |
| 71 | 66 | 5 | 12 | 5 | 1 | 6 | 17 | 25 à 44 |
| 74 | 70 | 4 | 11 | 4 | -- | 6 | 16 | 45 à 54 |
| 70 | 64 | 6 | 13 | 6 | -- | 6 | 17 | 55 à 69 |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Situation syndicale |
| 70 | 67 | 4 | 10 | 3 | 1 | 6 | 20 | Travailleurs syndiqués * |
| 64 | 58 | 6 | 18 | 9 | 1 | 8 | 18 | Travailleurs non syndiqués |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Profession |
| 82 | 79 | 3 | 10 | 5 | -- | 4 | 9 | Gestion et administration |
| 69 | 63 | 6 | 10 | 3 | -- | 7 | 21 | Professionnels |
| 74 | 67 | 7 | 11 | 5 | -- | 5 | 15 | Travail de bureau |
| 46 | 40 | 6 | 25 | 14 | -- | 10 | 29 | Vente |
| 38 | 33 | 5 | 30 | 11 | 2 | 16 | 32 | Services |
| 45 | 42 | -- | 35 | 11 | -- | 22 | 21 | Secteur primaire |
| | | | | | | | | Transformation, usinage et fabrication |
| 77 | 75 | 3 | 11 | 6 | -- | 4 | 12 | Construction |
| 81 | 79 | -- | 10 | 5 | -- | 5 | 9 | Opération de matériel de transport |
| 61 | 58 | -- | 17 | 5 | -- | 11 | 22 | Manutention et autres métiers |
| 61 | 53 | 7 | 15 | 8 | -- | 6 | 24 | |

Table 1-1b

Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

| | Paid workers Travailleurs rémunérés | Total | Usual days of work Horaire habituel | | | |
|---|--|------------|--|--|-----------|----------|
| | | | Total | Number of workdays Nombre de jours de travail | | |
| | | | | 1-4 | 5 | 6-7 |
| | | | | | | |
| | '000 | | | % | | |
| Industry | 11,074 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| Primary | 341 | 100 | 77 | 5 | 52 | 20 |
| Agriculture | 111 | 100 | 80 | -- | 35 | 33 |
| Other primary | 230 | 100 | 75 | -- | 60 | 13 |
| Manufacturing | 2,012 | 100 | 90 | 5 | 80 | 5 |
| Durable | 1,016 | 100 | 92 | 3 | 83 | 6 |
| Non-durable | 997 | 100 | 88 | 7 | 76 | 4 |
| Construction | 464 | 100 | 91 | -- | 79 | 9 |
| Utilities | 145 | 100 | 91 | -- | 84 | -- |
| Transportation and storage | 428 | 100 | 76 | 4 | 61 | 11 |
| Communication | 303 | 100 | 92 | -- | 83 | -- |
| Trade | 1,864 | 100 | 72 | 14 | 49 | 9 |
| Wholesale | 522 | 100 | 89 | 6 | 78 | 5 |
| Retail | 1,342 | 100 | 66 | 17 | 38 | 10 |
| Finance, insurance and real estate | 643 | 100 | 93 | 8 | 79 | 6 |
| Finance and insurance | 483 | 100 | 96 | 7 | 87 | -- |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | 100 | 83 | -- | 55 | 18 |
| Business services | 623 | 100 | 90 | 8 | 78 | 4 |
| Government services | 761 | 100 | 85 | 5 | 78 | 2 |
| Educational services | 938 | 100 | 92 | 9 | 79 | 4 |
| Health and social services | 1,230 | 100 | 66 | 12 | 48 | 6 |
| Accommodation, food and beverage services | 724 | 100 | 64 | 24 | 31 | 9 |
| Personal, amusement, and other services | 597 | 100 | 82 | 18 | 53 | 10 |
| Sector | 11,074 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| Public | 2,058 | 100 | 86 | 6 | 77 | 3 |
| Private | 9,015 | 100 | 80 | 11 | 62 | 8 |
| Workplace size | 10,771 | 100 | 81 | 10 | 65 | 7 |
| Under 20 employees | 3,798 | 100 | 82 | 15 | 57 | 10 |
| 20 to 99 employees | 3,504 | 100 | 82 | 8 | 68 | 6 |
| 100 to 500 employees | 2,292 | 100 | 80 | 6 | 70 | 4 |
| Over 500 employees | 1,178 | 100 | 82 | 6 | 71 | 5 |

Source: Survey of Work Arrangements

^{*} Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.^{**} Weekend workers may also work on weekdays.

Tableau 1-1b

Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| Usual days of work Horaire habituel | | | | | | | | |
|--|----------------------|------------------------------------|-------------------------------------|----------|----------|----------------------|---------------------|----------------------------------|
| Weekdays only Jours ouvrables seulement | | | Weekends ** La fin de semaine ** | | | Both days | Variable days | |
| Total | Monday to Friday | Some weekdays | Total | Saturday | Sunday | | | |
| | Lundi au vendredi | Certains jours de la semaine | | Samedi | Dimanche | Les deux jours | Horaire variable | |
| % | | | | | | | | |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Industrie |
| 52 | 50 | -- | 25 | 8 | -- | 16 | 23 | Industries primaires |
| 33 | 31 | -- | 47 | 17 | -- | 28 | 20 | Agriculture |
| 61 | 59 | -- | 14 | - | -- | 11 | 25 | Autres industries primaires |
| 82 | 78 | 3 | 8 | 4 | -- | 3 | 10 | Fabrication |
| 84 | 82 | 2 | 8 | 5 | -- | 3 | 8 | Biens durables |
| 79 | 74 | 5 | 9 | 4 | -- | 3 | 12 | Biens non durables |
| 80 | 78 | -- | 10 | 5 | -- | 5 | 9 | Construction |
| 87 | 83 | -- | -- | -- | - | -- | -- | Services publics |
| 59 | 56 | -- | 18 | 4 | -- | 11 | 24 | Transport et entreposage |
| 84 | 83 | -- | -- | -- | -- | -- | 8 | Communications |
| 48 | 43 | 5 | 24 | 14 | 1 | 9 | 28 | Commerce |
| 78 | 74 | -- | 11 | 7 | -- | -- | 11 | De gros |
| 36 | 31 | 6 | 30 | 17 | 1 | 11 | 34 | De détail |
| | | | | | | | | Finances, assurances et affaires |
| 82 | 76 | 5 | 11 | 6 | -- | 5 | 7 | immobilières |
| | | | | | | | | Intermédiaires financiers et |
| 89 | 84 | 5 | 7 | 6 | -- | -- | -- | assurances |
| | | | | | | | | Services immobiliers et |
| 60 | 54 | -- | 23 | -- | -- | 16 | 17 | agences d'assurances |
| 83 | 77 | 5 | 8 | -- | -- | -- | 10 | Services aux entreprises |
| 81 | 77 | 4 | 4 | -- | -- | 3 | 15 | Services gouvernementaux |
| 87 | 78 | 8 | 6 | 3 | -- | 3 | 8 | Enseignement |
| | | | | | | | | Soins de santé et services |
| 54 | 47 | 7 | 12 | 3 | -- | 9 | 34 | sociaux |
| 25 | 21 | 5 | 39 | 13 | -- | 22 | 36 | Hébergement et restauration |
| | | | | | | | | Services personnels, |
| | | | | | | | | divertissements et autres |
| 52 | 45 | 7 | 30 | 14 | -- | 14 | 18 | services |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Secteur |
| 80 | 75 | 5 | 6 | 1 | -- | 4 | 14 | Public |
| 63 | 58 | 5 | 17 | 8 | 1 | 8 | 20 | Privé |
| 66 | 61 | 5 | 15 | 7 | 1 | 7 | 19 | Taille de l'établissement |
| 60 | 53 | 7 | 22 | 11 | 1 | 9 | 18 | Moins de 20 employés |
| 68 | 64 | 4 | 14 | 6 | 1 | 7 | 18 | 20 à 99 employés |
| 70 | 67 | 3 | 9 | 3 | -- | 6 | 20 | 100 à 500 employés |
| 73 | 69 | 4 | 9 | 2 | -- | 6 | 18 | Plus de 500 employés |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

** Les personnes qui travaillent la fin de semaine peuvent également travailler pendant les jours ouvrables.

Table 1-2a
Paid workers' schedules, by selected
characteristics, November 1991

Tableau 1-2a
Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines
caractéristiques, novembre 1991

| Regular shift schedule | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------|-------|-----------------|---------|-----------|---------------------|------------------------|-------------------|--|
| Horaire régulier par postes | | | | | | | | | |
| Paid workers | | Total | Regular daytime | Evening | | Night or grave-yard | Rota-ting/ split | Irreg-ular/ other | |
| Travailleurs rémunérés | | | | Total | De soirée | De nuit | Rotatif ou frac-tionné | | |
| '000 | | | | | | | | | |
| Paid workers | 10,702 | | 7,501 | 1,739 | 521 | 149 | 1,070 | 1,462 | Travailleurs rémunérés |
| % | | | | | | | | | |
| Both sexes | 10,702 | 100 | 70 | 16 | 5 | 1 | 10 | 14 | Les deux sexes |
| Men | 5,604 | 100 | 70 | 18 | 5 | 2 | 11 | 12 | Hommes |
| Women | 5,098 | 100 | 70 | 14 | 5 | 1 | 8 | 16 | Femmes |
| Age | 10,702 | 100 | 70 | 16 | 5 | 1 | 10 | 14 | Âge |
| 15 to 24 | 1,984 | 100 | 51 | 22 | 10 | 1 | 10 | 28 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,141 | 100 | 74 | 15 | 4 | 1 | 10 | 10 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,781 | 100 | 76 | 14 | 3 | 1 | 9 | 10 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 796 | 100 | 71 | 15 | 4 | -- | 10 | 14 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,648 | 100 | 70 | 16 | 5 | 1 | 10 | 14 | Situation syndicale |
| Unionized * | 3,780 | 100 | 68 | 24 | 5 | 2 | 17 | 9 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,868 | 100 | 71 | 12 | 5 | 1 | 6 | 16 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 10,702 | 100 | 70 | 16 | 5 | 1 | 10 | 14 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,483 | 100 | 89 | 3 | -- | -- | 3 | 8 | Gestion et administration |
| Professional | 2,025 | 100 | 72 | 16 | 4 | 2 | 10 | 12 | Professionnels |
| Clerical | 2,017 | 100 | 78 | 9 | 4 | 1 | 4 | 14 | Travail de bureau |
| Sales | 876 | 100 | 58 | 14 | 5 | -- | 9 | 28 | Vente |
| Service | 1,460 | 100 | 46 | 31 | 14 | 3 | 15 | 23 | Services |
| Primary | 208 | 100 | 66 | 19 | -- | -- | 18 | 15 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,311 | 100 | 72 | 24 | 4 | 2 | 18 | 4 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 507 | 100 | 90 | 4 | -- | -- | 3 | 5 | Construction |
| Transport equipment operating | 398 | 100 | 53 | 24 | -- | -- | 17 | 23 | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 419 | 100 | 56 | 29 | 7 | -- | 19 | 15 | Manutention et autres métiers |

Table 1-2a
Paid workers' schedules, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-2a
Horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

| Regular shift schedule | | | | | | | | | |
|--|------------------------|------------|------------------|-----------|--------------------|----------|-----------------------|-----------|---|
| Horaire régulier par postes | | | | | | | | | |
| | Paid workers | | Regular daytime | | Night or graveyard | | Rotating/split | | Irregular/other |
| | Total | | Total | | Evening | | | | |
| | Travailleurs rémunérés | | Régulier de jour | | De soirée | | Rotatif ou fractionné | | Irrégulier et autre |
| | '000 | | | | % | | | | |
| Industry | 10,702 | 100 | 70 | 16 | 5 | 1 | 10 | 14 | Industrie |
| Primary | 336 | 100 | 68 | 19 | -- | -- | 18 | 13 | Industries primaires |
| Agriculture | 114 | 100 | 72 | -- | -- | -- | -- | 23 | Agriculture |
| Other primary | 222 | 100 | 66 | 26 | -- | -- | 25 | 8 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 1,788 | 100 | 73 | 23 | 5 | 2 | 16 | 4 | Fabrication |
| Durable | 853 | 100 | 72 | 25 | 4 | -- | 19 | 4 | Biens durables |
| Non-durable | 934 | 100 | 74 | 21 | 5 | 2 | 14 | 5 | Biens non durables |
| Construction | 481 | 100 | 86 | -- | -- | -- | -- | 12 | Construction |
| Utilities | 134 | 100 | 88 | -- | -- | -- | -- | -- | Services publics |
| Transportation and storage | 433 | 100 | 55 | 25 | 4 | -- | 17 | 20 | Transport et entreposage |
| Communication | 288 | 100 | 79 | 14 | -- | -- | -- | 7 | Communications |
| Trade | 1,861 | 100 | 65 | 12 | 4 | -- | 8 | 23 | Commerce |
| Wholesale | 481 | 100 | 88 | 5 | -- | -- | -- | 7 | De gros |
| Retail | 1,381 | 100 | 57 | 15 | 5 | -- | 10 | 28 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 663 | 100 | 83 | 5 | -- | -- | -- | 12 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 500 | 100 | 91 | -- | -- | -- | -- | 6 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 163 | 100 | 59 | -- | -- | -- | -- | 32 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 483 | 100 | 88 | 5 | -- | -- | 3 | 7 | Services aux entreprises |
| Government services | 868 | 100 | 80 | 14 | -- | -- | 12 | 6 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 937 | 100 | 84 | 7 | 5 | -- | 3 | 9 | Enseignement |
| Health and social services | 1,176 | 100 | 61 | 25 | 5 | 3 | 17 | 14 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 715 | 100 | 37 | 33 | 18 | 3 | 12 | 30 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 537 | 100 | 62 | 16 | 10 | -- | 5 | 21 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 10,702 | 100 | 70 | 16 | 5 | 1 | 10 | 14 | Secteur |
| Public | 2,249 | 100 | 78 | 15 | 3 | 1 | 10 | 7 | Public |
| Private | 8,453 | 100 | 68 | 17 | 5 | 1 | 10 | 15 | Privé |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-2b
Paid workers' schedules, by selected
characteristics, November 1995

Tableau 1-2b
Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines
caractéristiques, novembre 1995

| Regular shift schedule | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|------------------|--------------|------------|--------------------|-----------------------|---------------------|--|
| Horaire régulier par postes | | | | | | | | |
| Paid workers | Total | Regular daytime | Total | Evening | Night or graveyard | Rotating/split | Irregular/other | |
| Travailleurs rémunérés | | Régulier de jour | | De soirée | De nuit | Rotatif ou fractionné | Irrégulier et autre | |
| '000 | | | | | | | | |
| Paid workers | 11,075 | 7,535 | 2,004 | 560 | 205 | 1,239 | 1,536 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | | % | | | | |
| Both sexes | 11,075 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 Les deux sexes |
| Men | 5,770 | 100 | 67 | 21 | 5 | 2 | 14 | 12 Hommes |
| Women | 5,305 | 100 | 69 | 15 | 5 | 1 | 9 | 15 Femmes |
| Age | 11,075 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 Âge |
| 15 to 24 | 1,796 | 100 | 46 | 25 | 11 | 3 | 12 | 29 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,348 | 100 | 71 | 18 | 4 | 2 | 12 | 11 25 à 44 |
| 45 to 54 | 2,158 | 100 | 74 | 15 | 4 | 1 | 10 | 11 45 à 54 |
| 55 to 69 | 773 | 100 | 74 | 15 | 3 | -- | 9 | 12 55 à 69 |
| Union coverage | 10,919 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 Situation syndicale |
| Unionized * | 4,141 | 100 | 66 | 24 | 5 | 3 | 17 | 10 Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,777 | 100 | 69 | 15 | 5 | 1 | 8 | 17 Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 11,075 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 Profession |
| Managerial/administrative | 1,611 | 100 | 87 | 5 | -- | -- | 4 | 7 Gestion et administration |
| Professional | 2,247 | 100 | 71 | 16 | 4 | 2 | 10 | 13 Professionnels |
| Clerical | 1,844 | 100 | 76 | 11 | 4 | 1 | 6 | 12 Travail de bureau |
| Sales | 947 | 100 | 56 | 15 | 5 | -- | 10 | 28 Vente |
| Service | 1,405 | 100 | 41 | 36 | 15 | 3 | 18 | 23 Services |
| Primary | 197 | 100 | 65 | 18 | -- | -- | 15 | 17 Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,507 | 100 | 66 | 28 | 6 | 3 | 20 | 5 Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 466 | 100 | 87 | 6 | -- | -- | 4 | 7 Construction |
| Transport equipment operating | 417 | 100 | 56 | 20 | -- | -- | 15 | 24 Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 434 | 100 | 53 | 32 | 7 | -- | 20 | 15 Manutention et autres métiers |

Table 1-2b
Paid workers' schedules, by selected
characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-2b
Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines
caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| Regular shift schedule | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|------------|---------------------|-----------|--------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---|
| Horaire régulier par postes | | | | | | | | | |
| | Paid workers | Total | Regular daytime | Total | Evening | Night or grave- yard | Rota- ting/ split | Irreg- ular/ other | |
| | Travailleurs rémunérés | | Régulier de jour | | De soirée | De nuit | Rotatif ou frac- tionné | Irrégu- lier et autre | |
| | '000 | | | | % | | | | |
| Industry | 11,075 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 | Industrie |
| Primary | 341 | 100 | 65 | 21 | -- | -- | 19 | 14 | Industries primaires |
| Agriculture | 111 | 100 | 64 | -- | -- | -- | -- | 27 | Agriculture |
| Other primary | 230 | 100 | 65 | 27 | -- | -- | 25 | 7 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 2,014 | 100 | 70 | 25 | 5 | 3 | 17 | 5 | Fabrication |
| Durable | 1,016 | 100 | 68 | 28 | 6 | 2 | 20 | 4 | Biens durables |
| Non-durable | 998 | 100 | 73 | 22 | 4 | 4 | 14 | 5 | Biens non durables |
| Construction | 465 | 100 | 88 | -- | -- | -- | -- | 8 | Construction |
| Utilities | 145 | 100 | 86 | -- | -- | -- | -- | -- | Services publics |
| Transportation and storage | 428 | 100 | 54 | 23 | -- | -- | 17 | 23 | Transport et entreposage |
| Communication | 303 | 100 | 83 | 9 | -- | -- | -- | 8 | Communications |
| Trade | 1,863 | 100 | 61 | 16 | 5 | 2 | 10 | 23 | Commerce |
| Wholesale | 522 | 100 | 83 | 9 | -- | -- | -- | 8 | De gros |
| Retail | 1,342 | 100 | 52 | 19 | 5 | 1 | 12 | 29 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 643 | 100 | 85 | 5 | -- | -- | -- | 10 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 483 | 100 | 90 | -- | -- | -- | -- | 6 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | 100 | 69 | -- | -- | -- | -- | 23 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 620 | 100 | 85 | 7 | -- | -- | 4 | 8 | Services aux entreprises |
| Government services | 761 | 100 | 79 | 15 | -- | -- | 14 | 6 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 940 | 100 | 83 | 6 | 3 | -- | 2 | 11 | Enseignement |
| Health and social services | 1,230 | 100 | 59 | 26 | 5 | 4 | 17 | 15 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 725 | 100 | 34 | 38 | 20 | 3 | 16 | 28 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement and other services | 597 | 100 | 55 | 21 | 10 | -- | 8 | 23 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 11,075 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 | Secteur |
| Public | 2,059 | 100 | 79 | 13 | 2 | 1 | 10 | 8 | Public |
| Private | 9,016 | 100 | 66 | 19 | 6 | 2 | 11 | 15 | Privé |
| Workplace size | 10,770 | 100 | 68 | 18 | 5 | 2 | 11 | 14 | Taille de l'établissement |
| Under 20 employees | 3,798 | 100 | 68 | 14 | 5 | 1 | 8 | 18 | Moins de 20 employés |
| 20 to 99 employees | 3,504 | 100 | 70 | 16 | 5 | 2 | 9 | 14 | 20 à 99 employés |
| 100 to 500 employees | 2,292 | 100 | 67 | 24 | 5 | 2 | 16 | 10 | 100 à 500 employés |
| Over 500 employees | 1,176 | 100 | 67 | 25 | 4 | 3 | 18 | 9 | Plus de 500 employés |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not
union members, but who are covered by collective
agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui,
sans en être membres, sont protégées par une convention
collective.

Table 1-3a
Reason for not working a regular daytime
schedule, * by selected characteristics,
November 1991

Tableau 1-3a
Motif pour ne pas travailler selon un horaire
régulier de jour *, selon certaines caractéristiques,
novembre 1991

| Reason for not working a regular daytime schedule | | | | | | | | |
|---|-------|-------|--------------------------------|--|------------------|--|----------------|-----------------------------|
| Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour | | | | | | | | |
| | Total | Total | Earn more Gagner plus | Care for family** Soins de la famille** | School Études | Job require- ments Exigences de l'emploi | Other Autre | |
| '000 | | | | | | | | |
| Total * | 3,057 | 3,057 | 111 | 146 | 427 | 2,204 | 169 | Total * |
| % | | | | | | | | |
| Both sexes | 3,057 | 100 | 4 | 5 | 14 | 72 | 6 | Les deux sexes |
| 15 to 24 | 942 | 100 | 4 | -- | 42 | 50 | 3 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 1,496 | 100 | 4 | 8 | 2 | 81 | 6 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 401 | 100 | -- | 4 | -- | 84 | 8 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 219 | 100 | -- | -- | - | 83 | 11 | 55 à 69 |
| Men | 1,592 | 100 | 3 | -- | 13 | 78 | 6 | Hommes |
| 15 to 24 | 474 | 100 | 3 | -- | 40 | 54 | -- | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 781 | 100 | 3 | -- | -- | 87 | 7 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 203 | 100 | -- | -- | -- | 89 | -- | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 134 | 100 | -- | -- | - | 89 | -- | 55 à 69 |
| Women | 1,465 | 100 | 4 | 9 | 15 | 66 | 5 | Femmes |
| 15 to 24 | 468 | 100 | 5 | -- | 44 | 46 | -- | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 714 | 100 | 4 | 14 | -- | 75 | 5 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 197 | 100 | -- | -- | -- | 79 | 10 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 85 | 100 | -- | -- | - | 74 | 15 | 55 à 69 |
| Union coverage | 3,046 | 100 | 4 | 5 | 14 | 72 | 6 | Situation syndicale |
| Unionized † | 1,159 | 100 | 3 | 5 | 3 | 84 | 6 | Travailleurs syndiqués † |
| Non-unionized | 1,887 | 100 | 4 | 5 | 21 | 65 | 6 | Travailleurs non syndiqués |
| Work schedule | 3,057 | 100 | 4 | 5 | 14 | 72 | 6 | Horaire de travail |
| Shift work | 1,645 | 100 | 4 | 5 | 10 | 76 | 6 | Travail par postes |
| Evening | 470 | 100 | 5 | 11 | 22 | 52 | 10 | De soir |
| Night or graveyard | 143 | 100 | -- | 10 | -- | 65 | 13 | De nuit |
| Rotating and split shift | 1,033 | 100 | 2 | 2 | 5 | 88 | 2 | Rotatif et fractionné |
| Irregular and other | 1,412 | 100 | 4 | 4 | 19 | 68 | 5 | Horaire irrégulier et autre |

Source: Survey of Work Arrangements

* Applies only to paid workers with the following types of schedule: shift work (evening; night or graveyard; rotating and split shift); irregular and other.

** Refers to children or other family members.

† Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Ne concerne que les travailleurs rémunérés qui ont l'un des horaires suivants : travail par postes (de soir, de nuit, rotatif et fractionné), horaire irrégulier et autre.

** Soins des enfants ou d'autres membres de la famille.

† Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-3b
Reason for not working a regular daytime
schedule,* by selected characteristics,
November 1995

Tableau 1-3b
Motif pour ne pas travailler selon un horaire
régulier de jour *, selon certaines caractéristiques,
novembre 1995

| Reason for not working a regular daytime schedule | | | | | | | |
|---|-------|-------|----------------|--------------------------|--------|--------------------------|-------|
| Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour | | | | | | | |
| | Total | Total | Earn more | Care for family** | School | Job require- ments | Other |
| | | | Gagner plus | Soins de la famille** | Études | Exigences de l'emploi | Autre |
| '000 | | | | | | | |
| Total * | 3,535 | | 91 | 120 | 430 | 2,752 | 142 |
| % | | | | | | | |
| '000 | | | | | | | |
| Both sexes | 3,535 | 100 | 3 | 3 | 12 | 78 | 4 |
| 15 to 24 | 969 | 100 | 3 | -- | 40 | 53 | 3 |
| 25 to 44 | 1,811 | 100 | 2 | 5 | 2 | 86 | 4 |
| 45 to 54 | 551 | 100 | -- | -- | -- | 89 | 5 |
| 55 to 69 | 203 | 100 | -- | -- | -- | 89 | -- |
| Men | 1,911 | 100 | 3 | -- | 11 | 82 | 4 |
| 15 to 24 | 483 | 100 | -- | -- | 38 | 55 | -- |
| 25 to 44 | 1,018 | 100 | 2 | -- | -- | 90 | 4 |
| 45 to 54 | 288 | 100 | -- | -- | - | 95 | -- |
| 55 to 69 | 122 | 100 | -- | -- | - | 92 | -- |
| Women | 1,624 | 100 | 3 | 6 | 14 | 73 | 4 |
| 15 to 24 | 486 | 100 | 4 | -- | 42 | 51 | -- |
| 25 to 44 | 793 | 100 | -- | 10 | -- | 82 | 4 |
| 45 to 54 | 263 | 100 | -- | -- | -- | 83 | 8 |
| 55 to 69 | 81 | 100 | -- | -- | - | 84 | -- |
| Union coverage | 3,489 | 100 | 3 | 3 | 12 | 78 | 4 |
| Unionized† | 1,387 | 100 | 2 | 4 | 4 | 86 | 4 |
| Non-unionized | 2,103 | 100 | 3 | 3 | 18 | 73 | 4 |
| Work schedule | 3,535 | 100 | 3 | 3 | 12 | 78 | 4 |
| Shift work | 1,999 | 100 | 2 | 4 | 8 | 82 | 4 |
| Evening | 558 | 100 | -- | 8 | 20 | 63 | 6 |
| Night or graveyard | 203 | 100 | -- | -- | -- | 77 | -- |
| Rotating and split shift | 1,238 | 100 | -- | 1 | 4 | 91 | 2 |
| Irregular and other | 1,536 | 100 | 3 | 3 | 17 | 73 | 4 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Applies only to paid workers with the following types of schedule: shift work (evening; night or graveyard; rotating and split shift); irregular and other.

** Refers to children or other family members.

† Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Ne concerne que les travailleurs rémunérés qui ont l'un des horaires suivants : travail par postes (de soir, de nuit, rotatif et fractionné), horaire irrégulier et autre.

** Soins des enfants ou d'autres membres de la famille.

† Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-4a
Full- and part-time paid workers, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-4a
Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

| | Both sexes | | | Men | | | Women | | | |
|---------------------------------------|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
| | Total | Full-time | Part-time | Total | Full-time | Part-time | Total | Full-time | Part-time | |
| | | Temps plein | Temps partiel | | Temps plein | Temps partiel | | Temps plein | Temps partiel | |
| '000 | | | | | | | | | | |
| Paid workers | 10,702 | 8,685 | 2,017 | 5,604 | 5,007 | 597 | 5,098 | 3,678 | 1,420 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | % | | '000 | % | | '000 | % | | |
| Age | 10,702 | 81 | 19 | 5,604 | 89 | 11 | 5,098 | 72 | 28 | Âge |
| 15 to 24 | 1,984 | 55 | 45 | 1,011 | 58 | 42 | 973 | 52 | 48 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,141 | 88 | 12 | 3,183 | 96 | 4 | 2,958 | 78 | 22 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,781 | 88 | 12 | 923 | 97 | 3 | 857 | 77 | 23 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 796 | 81 | 19 | 487 | 92 | 8 | 309 | 62 | 38 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,648 | 81 | 19 | 5,573 | 89 | 11 | 5,076 | 72 | 28 | Situation syndicale |
| Unionized * | 3,780 | 89 | 11 | 2,124 | 96 | 4 | 1,656 | 80 | 20 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,868 | 77 | 23 | 3,449 | 85 | 15 | 3,419 | 68 | 32 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 10,702 | 81 | 19 | 5,604 | 89 | 11 | 5,098 | 72 | 28 | Profession |
| Managerial/ administrative | 1,483 | 96 | 4 | 835 | 99 | -- | 647 | 93 | 7 | Gestion et administration |
| Professional | 2,025 | 81 | 19 | 838 | 92 | 8 | 1,186 | 74 | 26 | Professionnels |
| Clerical | 2,017 | 75 | 25 | 397 | 82 | 18 | 1,620 | 73 | 27 | Travail de bureau |
| Sales | 876 | 67 | 33 | 430 | 79 | 21 | 445 | 56 | 44 | Vente |
| Service | 1,460 | 61 | 39 | 672 | 69 | 31 | 788 | 54 | 46 | Service |
| Primary | 208 | 87 | 13 | 172 | 91 | 9 | 35 | 69 | 31 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,311 | 97 | 3 | 1,065 | 98 | 2 | 246 | 92 | 8 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 507 | 97 | 3 | 501 | 97 | 3 | -- | -- | -- | Construction |
| Transport equipment operating | 398 | 87 | 13 | 362 | 90 | 10 | 35 | 54 | 46 | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 419 | 80 | 20 | 330 | 82 | 18 | 88 | 72 | 28 | Manutention et autres métiers |

Table 1-4a
Full- and part-time paid workers, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-4a
Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

| | Both sexes | | | Men | | | Women | | | |
|--|----------------|-------------|---------------|--------|-------------|---------------|--------|-------------|---------------|---|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
| | Total | Full-time | Part-time | Total | Full-time | Part-time | Total | Full-time | Part-time | |
| | | Temps plein | Temps partiel | | Temps plein | Temps partiel | | Temps plein | Temps partiel | |
| | '000 | % | | '000 | % | | '000 | % | | |
| Industry | 10,702 | 81 | 19 | 5,604 | 89 | 11 | 5,098 | 72 | 28 | Industrie |
| Primary | 336 | 89 | 11 | 260 | 94 | 6 | 77 | 72 | 28 | Industries primaires |
| Agriculture | 114 | 72 | 28 | 67 | 78 | 22 | 47 | 63 | 37 | Agriculture |
| Other primary | 222 | 98 | -- | 193 | 99 | -- | 30 | 88 | -- | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 1,788 | 96 | 4 | 1,271 | 98 | 2 | 517 | 91 | 9 | Fabrication |
| Durable | 853 | 98 | 2 | 683 | 99 | -- | 171 | 93 | -- | Biens durables |
| Non-durable | 934 | 94 | 6 | 588 | 97 | 3 | 346 | 90 | 10 | Biens non durables |
| Construction | 481 | 92 | 8 | 417 | 95 | 5 | 64 | 72 | 28 | Construction |
| Utilities | 134 | 94 | -- | 102 | 98 | -- | 33 | 79 | -- | Services publics |
| Transportation and storage | 433 | 87 | 13 | 349 | 91 | 9 | 85 | 66 | 34 | Transport et entreposage |
| Communication | 288 | 92 | 8 | 172 | 97 | -- | 116 | 86 | 14 | Communications |
| Trade | 1,861 | 72 | 28 | 972 | 81 | 19 | 890 | 62 | 38 | Commerce |
| Wholesale | 481 | 93 | 7 | 329 | 96 | 4 | 152 | 86 | 14 | De gros |
| Retail | 1,381 | 65 | 35 | 643 | 74 | 26 | 738 | 57 | 43 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 663 | 86 | 14 | 239 | 93 | -- | 423 | 82 | 18 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 500 | 87 | 13 | 168 | 97 | -- | 331 | 82 | 18 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 163 | 81 | 19 | 71 | 84 | -- | 92 | 79 | 21 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 483 | 88 | 12 | 242 | 93 | -- | 242 | 83 | 17 | Services aux entreprises |
| Government services | 868 | 93 | 7 | 486 | 97 | 3 | 383 | 89 | 11 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 937 | 79 | 21 | 367 | 89 | 11 | 571 | 72 | 28 | Enseignement |
| Health and social services | 1,176 | 71 | 29 | 220 | 79 | 21 | 956 | 69 | 31 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 715 | 53 | 47 | 287 | 55 | 45 | 428 | 51 | 49 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 537 | 69 | 31 | 221 | 75 | 25 | 316 | 64 | 36 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 10,702 | 81 | 19 | 5,604 | 89 | 11 | 5,098 | 72 | 28 | Secteur |
| Public | 2,249 | 88 | 12 | 1,123 | 95 | 5 | 1,126 | 80 | 20 | Public |
| Private | 8,453 | 79 | 21 | 4,480 | 88 | 12 | 3,972 | 70 | 30 | Privé |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-4b

**Full- and part-time paid workers, and job sharers, by selected characteristics,
November 1995**

| | Both sexes | | | Men | | |
|---------------------------------------|----------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | |
| | Total | Full-time | Part-time | Total | Full-time | Part-time |
| | | Temps plein | Temps partiel | | Temps plein | Temps partiel |
| | '000 | | | | | |
| Paid workers | 11,084 | 8,968 | 2,116 | 5,776 | 5,192 | 584 |
| | '000 | | % | '000 | | % |
| Age | 11,084 | 81 | 19 | 5,776 | 90 | 10 |
| 15 to 24 | 1,799 | 53 | 47 | 913 | 59 | 41 |
| 25 to 44 | 6,355 | 87 | 13 | 3,308 | 96 | 4 |
| 45 to 54 | 2,158 | 87 | 13 | 1,109 | 97 | 3 |
| 55 to 69 | 773 | 82 | 18 | 446 | 91 | 9 |
| Union coverage | 10,924 | 81 | 19 | 5,677 | 90 | 10 |
| Unionized * | 4,143 | 87 | 13 | 2,278 | 96 | 4 |
| Non-unionized | 6,781 | 77 | 23 | 3,399 | 86 | 14 |
| Job status | 10,955 | 81 | 19 | 5,709 | 90 | 10 |
| Permanent | 9,683 | 84 | 16 | 5,100 | 93 | 7 |
| Non-permanent | 1,272 | 54 | 46 | 609 | 67 | 33 |
| Occupation | 11,084 | 81 | 19 | 5,776 | 90 | 10 |
| Managerial/administrative | 1,611 | 95 | 5 | 843 | 98 | -- |
| Professional | 2,253 | 79 | 21 | 885 | 92 | 8 |
| Clerical | 1,846 | 75 | 25 | 371 | 84 | 16 |
| Sales | 947 | 66 | 34 | 430 | 81 | 19 |
| Service | 1,406 | 63 | 37 | 678 | 71 | 29 |
| Primary | 197 | 85 | 15 | 163 | 91 | 9 |
| Processing, machining and fabricating | 1,508 | 96 | 4 | 1,225 | 97 | 3 |
| Construction | 466 | 96 | -- | 460 | 96 | -- |
| Transport equipment operating | 417 | 89 | 11 | 375 | 93 | 7 |
| Material handling and other crafts | 434 | 80 | 20 | 345 | 84 | 16 |

Tableau 1-4b

Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel et travailleurs partageant un emploi, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| Total | Women Femmes | | Part- timers Travailleurs à temps partiel | Job sharers ** Travailleurs partageant un emploi ** | |
|--------------|--------------------------|----------------------------|---|---|-------------------------------|
| | Full-time Temps plein | Part-time Temps partiel | | | |
| | | '000 | | | |
| 5,309 | 3,776 | 1,532 | 2,106 | 171 | Travailleurs rémunérés |
| '000 | | % | '000 | % | |
| 5,309 | 71 | 29 | 2,106 | 8 | Âge |
| 886 | 46 | 54 | 847 | 5 | 15 à 24 |
| 3,047 | 77 | 23 | 840 | 10 | 25 à 44 |
| 1,049 | 77 | 23 | 281 | 12 | 45 à 54 |
| 327 | 69 | 31 | 138 | -- | 55 à 69 |
| 5,247 | 71 | 29 | 2,090 | 8 | Situation syndicale |
| 1,865 | 78 | 22 | 514 | 12 | Travailleurs syndiqués * |
| 3,382 | 67 | 33 | 1,575 | 7 | Travailleurs non syndiqués |
| 5,246 | 71 | 29 | 2,086 | 8 | Situation d'emploi |
| 4,583 | 75 | 25 | 1,511 | 9 | Permanent |
| 663 | 43 | 57 | 575 | 5 | Non permanent |
| 5,309 | 71 | 29 | 2,106 | 8 | Profession |
| 768 | 91 | 9 | 87 | -- | Gestion et administration |
| 1,367 | 71 | 29 | 468 | 12 | Professionnels |
| 1,475 | 72 | 28 | 463 | 8 | Travail de bureau |
| 517 | 53 | 47 | 322 | 5 | Vente |
| 728 | 55 | 45 | 523 | 7 | Service |
| 35 | 58 | -- | 30 | -- | Secteur primaire |
| | | | | | Transformation, usinage et |
| 283 | 93 | -- | 61 | -- | fabrication |
| -- | -- | -- | -- | - | Construction |
| | | | | | Opération de matériel de |
| 42 | -- | 48 | 47 | -- | transport |
| | | | | | Manutention et autres |
| 89 | 66 | 34 | 87 | -- | métiers |

Table 1-4b

**Full- and part-time paid workers, and job sharers, by selected characteristics,
November 1995 (concluded)**

| | Both sexes | | | Men | | |
|--|----------------|-------------|---------------|--------|-------------|---------------|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | |
| | Total | Full-time | Part-time | Total | Full-time | Part-time |
| | | Temps plein | Temps partiel | | Temps plein | Temps partiel |
| | '000 | | | | | |
| Industry | 11,084 | 81 | 19 | 5,776 | 90 | 10 |
| Primary | 341 | 89 | 11 | 255 | 95 | 5 |
| Agriculture | 111 | 73 | 27 | 66 | 82 | -- |
| Other primary | 230 | 97 | -- | 189 | 99 | -- |
| Manufacturing | 2,015 | 96 | 4 | 1,416 | 97 | 3 |
| Durable | 1,016 | 98 | 2 | 822 | 99 | -- |
| Non-durable | 998 | 93 | 7 | 595 | 96 | 4 |
| Construction | 465 | 93 | 7 | 407 | 96 | -- |
| Utilities | 145 | 93 | -- | 111 | 97 | -- |
| Transportation and storage | 428 | 89 | 11 | 340 | 94 | 6 |
| Communication | 303 | 89 | 11 | 184 | 92 | -- |
| Trade | 1,865 | 71 | 29 | 973 | 83 | 17 |
| Wholesale | 522 | 90 | 10 | 365 | 93 | -- |
| Retail | 1,343 | 63 | 37 | 608 | 77 | 23 |
| Finance, insurance and real estate | 643 | 86 | 14 | 230 | 90 | -- |
| Finance and insurance | 483 | 88 | 12 | 155 | 96 | -- |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | 78 | 22 | 75 | 79 | -- |
| Business services | 625 | 86 | 14 | 305 | 92 | -- |
| Government services | 762 | 93 | 7 | 420 | 96 | -- |
| Educational services | 940 | 75 | 25 | 340 | 88 | 12 |
| Health and social services | 1,231 | 72 | 28 | 223 | 91 | 9 |
| Accommodation, food and beverage services | 725 | 56 | 44 | 306 | 57 | 43 |
| Personal, amusement, and other services | 597 | 68 | 32 | 265 | 79 | 21 |
| Sector | 11,084 | 81 | 19 | 5,776 | 90 | 10 |
| Public | 2,061 | 85 | 15 | 984 | 94 | 6 |
| Private | 9,023 | 80 | 20 | 4,792 | 89 | 11 |
| Workplace size | 10,776 | 81 | 19 | 5,579 | 90 | 10 |
| Under 20 employees | 3,799 | 73 | 27 | 1,820 | 85 | 15 |
| 20 to 99 employees | 3,507 | 82 | 18 | 1,893 | 89 | 11 |
| 100 to 500 employees | 2,292 | 88 | 12 | 1,209 | 95 | 5 |
| Over 500 employees | 1,178 | 90 | 10 | 657 | 98 | -- |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

** Applies only to part-time workers. No similar data exist for 1991.

Tableau 1-4b

Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel et travailleurs partageant un emploi, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| Women Femmes | | | Part- timers | Job sharers ** | |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------------|--|---|
| Total | Full-time Temps plein | Part-time Temps partiel | Travailleurs à temps partiel | Travailleurs partageant un emploi ** | |
| '000 | | | | | |
| 5,309 | 71 | 29 | 2,106 | 8 | Industrie |
| 86 | 73 | 27 | 37 | -- | Industries primaires |
| 45 | 59 | 41 | 30 | -- | Agriculture |
| 41 | 87 | -- | -- | -- | Autres industries primaires |
| 598 | 92 | 8 | 87 | -- | Fabrication |
| 194 | 97 | -- | 19 | -- | Biens durables |
| 404 | 89 | 11 | 68 | -- | Biens non durables |
| 57 | 76 | -- | 31 | -- | Construction |
| 34 | 81 | -- | -- | -- | Services publics |
| 88 | 72 | 28 | 45 | -- | Transport et entreposage |
| 120 | 84 | 16 | 34 | -- | Communications |
| 891 | 57 | 43 | 544 | 5 | Commerce |
| 157 | 82 | 18 | 54 | -- | De gros |
| 734 | 52 | 48 | 490 | 5 | De détail |
| | | | | | Finances, assurances et |
| 413 | 83 | 17 | 92 | -- | affaires immobilières |
| 327 | 85 | 15 | 57 | -- | Intermédiaires financiers et assurances |
| | | | | | Services immobiliers et agences |
| 86 | 78 | 22 | 35 | -- | d'assurances |
| 320 | 80 | 20 | 85 | -- | Services aux entreprises |
| 342 | 89 | 11 | 54 | -- | Services gouvernementaux |
| 600 | 68 | 32 | 231 | 8 | Enseignement |
| 1,007 | 67 | 33 | 346 | 15 | Soins de santé et services sociaux |
| | | | | | Hébergement et |
| 419 | 56 | 44 | 317 | -- | restauration |
| | | | | | Services personnels, divertissements |
| 332 | 59 | 41 | 192 | -- | et autres services |
| 5,309 | 71 | 29 | 2,106 | 8 | Secteur |
| 1,077 | 77 | 23 | 306 | 11 | Public |
| 4,231 | 70 | 30 | 1,800 | 8 | Privé |
| 5,196 | 71 | 29 | 2,050 | 8 | Taille de l'établissement |
| 1,979 | 63 | 37 | 1,018 | 8 | Moins de 20 employés |
| 1,613 | 73 | 27 | 637 | 8 | 20 à 99 employés |
| 1,083 | 80 | 20 | 277 | 9 | 100 à 500 employés |
| 521 | 80 | 20 | 118 | -- | Plus de 500 employés |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

** Ne concerne que les travailleurs à temps partiel. Il n'existe pas de données correspondantes pour 1991.

Table 1-5
Usual weekly paid overtime * of paid workers, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-5
Heures supplémentaires habituelles rémunérées par semaine * chez les travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| | Paid workers | | Usual hours paid overtime | | | | Average** | |
|---------------------------------------|-----------------------------|--|---|------------|------------|------------|-----------------------------------|--|
| | Travailleurs rémunérés | | Heures supplémentaires habituelles rémunérées | | | | hours paid overtime | |
| | Usually work paid overtime† | | | | | | Heures supplémentaires moyennes** | |
| | Total | Faisant habituellement des heures supplémentaires† | Total | 1-4 | 5-9 | 10+ | | |
| '000 | | | | | | | | |
| Paid workers | 11,016 | 1,547 | 1,206 | 611 | 368 | 226 | 5.7 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | % | | | | | |
| Both sexes | 11,016 | 14 | 100 | 51 | 31 | 19 | 5.7 | Les deux sexes |
| Men | 5,733 | 18 | 100 | 44 | 34 | 23 | 6.3 | Hommes |
| Women | 5,284 | 9 | 100 | 68 | 22 | 10 | 4.2 | Femmes |
| Age | 11,016 | 14 | 100 | 51 | 31 | 19 | 5.7 | Âge |
| 15 to 24 | 1,788 | 12 | 100 | 52 | 30 | 18 | 5.6 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,316 | 16 | 100 | 49 | 31 | 20 | 5.8 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 2,142 | 12 | 100 | 53 | 27 | 20 | 5.6 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 770 | 13 | 100 | 59 | -- | -- | 4.6 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,896 | 14 | 100 | 51 | 30 | 19 | 5.7 | Situation syndicale |
| Unionized †† | 4,137 | 18 | 100 | 52 | 33 | 15 | 5.4 | Travailleurs syndiqués †† |
| Non-unionized | 6,759 | 12 | 100 | 50 | 1128 | 22 | 6.0 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 11,016 | 14 | 100 | 51 | 31 | 19 | 5.7 | Profession |
| Managerial/ administrative | 1,599 | 9 | 100 | 56 | 23 | -- | 5.9 | Gestion et administration |
| Professional | 2,241 | 12 | 100 | 57 | 31 | 12 | 4.6 | Professionnels |
| Clerical | 1,839 | 10 | 100 | 64 | 23 | -- | 4.4 | Travail de bureau |
| Sales | 943 | 7 | 100 | 58 | -- | -- | 4.4 | Vente |
| Service | 1,398 | 10 | 100 | 67 | 23 | -- | 4.5 | Service |
| Primary | 197 | 14 | 100 | -- | -- | -- | 11.5 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,497 | 25 | 100 | 40 | 37 | 23 | 6.6 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 461 | 26 | 100 | 36 | 34 | 30 | 7.3 | Construction |
| Transport equipment operating | 411 | 26 | 100 | 43 | 34 | -- | 6.0 | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 431 | 25 | 100 | 56 | 28 | -- | 5.1 | Manutention et autres métiers |
| Sector | 11,016 | 14 | 100 | 51 | 31 | 19 | 5.7 | Secteur |
| Public | 2,050 | 11 | 100 | 63 | 24 | 13 | 4.5 | Public |
| Private | 8,966 | 15 | 100 | 49 | 31 | 20 | 5.8 | Privé |
| Workplace size | 10,749 | 14 | 100 | 51 | 31 | 19 | 5.7 | Taille de l'établissement |
| Under 20 employees | 3,786 | 10 | 100 | 49 | 29 | 21 | 6.0 | Moins de 20 employés |
| 20 to 99 employees | 3,497 | 14 | 100 | 51 | 31 | 18 | 5.4 | 20 à 99 employés |
| 100 to 500 employees | 2,288 | 18 | 100 | 56 | 29 | 16 | 5.2 | 100 à 500 employés |
| Over 500 employees | 1,178 | 20 | 100 | 45 | 35 | 20 | 6.3 | Plus de 500 employés |

Table 1-5

Usual weekly paid overtime * of paid workers, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-5

Heures supplémentaires habituelles rémunérées par semaine * chez les travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| | Paid workers | | Usual hours paid overtime | | | | Average** | |
|--|------------------------|---|---|-----------|-----------|-----------|--|---|
| | Travailleurs rémunérés | | Heures supplémentaires habituelles rémunérées | | | | hours paid overtime | |
| | Total | Usually work paid overtime† Faisant habituellement des heures supplémentaires† | Total | 1-4 | 5-9 | 10+ | Heures supplémentaires moyennes** rémunérées | |
| | '000 | | | % | | | | |
| Industry | 11,016 | 14 | 100 | 51 | 31 | 19 | 5.7 | Industrie |
| Primary | 341 | 17 | 100 | 36 | 29 | 35 | 9.3 | Industries primaires |
| Agriculture | 111 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | Agriculture |
| Other primary | 229 | 21 | 100 | -- | -- | 32 | 8.9 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 2,004 | 25 | 100 | 44 | 36 | 20 | 6.1 | Fabrication |
| Durable | 1,011 | 31 | 100 | 36 | 39 | 25 | 6.8 | Biens durables |
| Non-durable | 993 | 19 | 100 | 57 | 31 | -- | 4.9 | Biens non durables |
| Construction | 459 | 20 | 100 | 31 | 33 | 36 | 7.8 | Construction |
| Transportation and storage | 422 | 22 | 100 | 52 | -- | -- | 5.8 | Transport et entreposage |
| Communication | 303 | 17 | 100 | 55 | -- | -- | 5.2 | Communications |
| Utilities | 145 | 24 | 100 | -- | -- | -- | 5.0 | Services publics |
| Trade | 1,852 | 10 | 100 | 50 | 35 | -- | 5.4 | Commerce |
| Wholesale | 519 | 14 | 100 | 42 | -- | -- | 6.1 | De gros |
| Retail | 1,333 | 8 | 100 | 56 | 34 | -- | 4.7 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 638 | 11 | 100 | 72 | -- | -- | 4.0 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 477 | 11 | 100 | 75 | -- | -- | 3.8 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 618 | 15 | 100 | 55 | -- | -- | 4.9 | Services aux entreprises |
| Government services | 760 | 14 | 100 | 70 | -- | -- | 4.5 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 939 | 4 | 100 | -- | -- | -- | 4.5 | Enseignement |
| Health and social services | 1,226 | 10 | 100 | 70 | -- | -- | 3.9 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 720 | 10 | 100 | 67 | -- | -- | 4.8 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 589 | 9 | 100 | -- | -- | -- | 5.9 | Services personnels, divertissements et autres services |

Source: Survey of Work Arrangements

* The 1991 survey covered only actual (last week) overtime, not usual paid overtime.

** Excludes persons reporting less than 30 minutes of paid overtime.

† Includes paid overtimers who did not report number of hours.

†† Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* L'enquête de 1991 ne portait que sur les heures supplémentaires effectives (semaine précédente), et non sur les heures supplémentaires habituelles.

** Exclut les personnes qui ont fait moins de 30 minutes de surtemps.

† Comprend les personnes qui ont fait des heures supplémentaires sans en déclarer le nombre.

†† Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-6a
Paid workers' job status, by selected
characteristics, November 1991

Tableau 1-6a
Situation d'emploi des travailleurs rémunérés,
selon certaines caractéristiques, novembre 1991

| | Both sexes | | | Men | | | Women | | | |
|-----------------------|----------------|--------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
| | Total | Perma- nent job | Tempo- rary job | Total | Perma- nent job | Tempo- rary job | Total | Perma- nent job | Tempo- rary job | |
| | | Emploi perma- nent | Emploi tempo- raire | | Emploi perma- nent | Emploi tempo- raire | | Emploi perma- nent | Emploi tempo- raire | |
| '000 | | | | | | | | | | |
| Paid workers | 10,702 | 10,174 | 528 | 5,604 | 5,321 | 283 | 5,098 | 4,853 | 245 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | % | '000 | | % | '000 | | % | |
| Age | 10,702 | 95 | 5 | 5,604 | 95 | 5 | 5,098 | 95 | 5 | Âge |
| 15 to 24 | 1,984 | 91 | 9 | 1,011 | 90 | 10 | 973 | 92 | 8 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,141 | 96 | 4 | 3,183 | 96 | 4 | 2,958 | 95 | 5 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,781 | 96 | 4 | 923 | 96 | 4 | 857 | 97 | 3 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 796 | 97 | 3 | 487 | 97 | 3 | 309 | 97 | -- | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,648 | 95 | 5 | 5,573 | 95 | 5 | 5,076 | 95 | 5 | Situation syndicale |
| Unionized * | 3,780 | 96 | 4 | 2,124 | 96 | 4 | 1,656 | 97 | 3 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,868 | 94 | 6 | 3,449 | 94 | 6 | 3,419 | 94 | 6 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 10,702 | 95 | 5 | 5,604 | 95 | 5 | 5,098 | 95 | 5 | Profession |
| Managerial/ | | | | | | | | | | Gestion et |
| administrative | 1,483 | 98 | 2 | 835 | 99 | -- | 647 | 97 | -- | administration |
| Professional | 2,025 | 95 | 5 | 838 | 95 | 5 | 1,186 | 95 | 5 | Professionnels |
| Clerical | 2,017 | 95 | 5 | 397 | 93 | 7 | 1,620 | 95 | 5 | Travail de bureau |
| Sales | 876 | 96 | 4 | 430 | 97 | -- | 445 | 95 | 5 | Vente |
| Service | 1,460 | 95 | 5 | 672 | 95 | 5 | 788 | 95 | 5 | Service |
| Primary | 208 | 87 | 13 | 172 | 88 | 12 | 35 | 84 | -- | Secteur primaire |
| Processing, machining | | | | | | | | | | Transformation, usinage et |
| and fabricating | 1,311 | 96 | 4 | 1,065 | 96 | 4 | 246 | 95 | 5 | fabrication |
| Construction | 507 | 89 | 11 | 501 | 89 | 11 | -- | -- | -- | Construction |
| Transport equipment | | | | | | | | | | Opération de matériel de |
| operating | 398 | 95 | 5 | 362 | 95 | 5 | 35 | 96 | -- | transport |
| Material handling and | | | | | | | | | | Manutention et autres |
| other crafts | 419 | 95 | 5 | 330 | 94 | 6 | 88 | 98 | -- | métiers |

Table 1-6a
Paid workers' job status, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-6a
Situation d'emploi des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

| | Both sexes | | | Men | | | Women | | |
|--|----------------|--------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------|---------------------------|--------------|--------------------------|---------------------------|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | | Femmes | | |
| | Total | Perma- nent job | Tempo- rary job | Total | Perma- nent job | Tempo- rary job | Total | Perma- nent job | Tempo- rary job |
| | | Emploi perma- nent | Emploi tempo- raire | | Emploi perma- nent | Emploi tempo- raire | | Emploi perma- nent | Emploi tempo- raire |
| | '000 | % | | '000 | % | | '000 | % | |
| Industry | 10,702 | 95 | 5 | 5,604 | 95 | 5 | 5,098 | 95 | 5 |
| Primary | 336 | 92 | 8 | 260 | 93 | 7 | 77 | 90 | -- |
| Agriculture | 114 | 92 | 8 | 67 | 94 | -- | 47 | 89 | -- |
| Other primary | 222 | 92 | 8 | 193 | 92 | 8 | 30 | 91 | -- |
| Manufacturing | 1,788 | 97 | 3 | 1,271 | 97 | 3 | 517 | 97 | 3 |
| Durable | 853 | 97 | 3 | 683 | 98 | 2 | 171 | 95 | -- |
| Non-durable | 934 | 97 | 3 | 588 | 97 | 3 | 346 | 98 | 2 |
| Construction | 481 | 87 | 13 | 417 | 86 | 14 | 64 | 94 | -- |
| Utilities | 134 | 97 | -- | 102 | 97 | -- | 33 | 97 | -- |
| Transportation and storage | 433 | 96 | 4 | 349 | 95 | 5 | 85 | 98 | -- |
| Communication | 288 | 97 | -- | 172 | 98 | -- | 116 | 95 | -- |
| Trade | 1,861 | 96 | 4 | 972 | 96 | 4 | 890 | 96 | 4 |
| Wholesale | 481 | 97 | 3 | 329 | 97 | -- | 152 | 98 | -- |
| Retail | 1,381 | 95 | 5 | 643 | 96 | 4 | 738 | 95 | 5 |
| Finance, insurance and real estate | 663 | 97 | 3 | 239 | 97 | -- | 423 | 97 | -- |
| Finance and insurance | 500 | 98 | -- | 168 | 99 | -- | 331 | 97 | -- |
| Real estate operators and insurance agencies | 163 | 94 | -- | 71 | 94 | -- | 92 | 95 | -- |
| Business services | 483 | 94 | 6 | 242 | 96 | -- | 242 | 92 | -- |
| Government services | 868 | 94 | 6 | 486 | 95 | 5 | 383 | 93 | 7 |
| Educational services | 937 | 95 | 5 | 367 | 96 | 4 | 571 | 94 | 6 |
| Health and social services | 1,176 | 96 | 4 | 220 | 96 | -- | 956 | 96 | 4 |
| Accommodation, food and beverage services | 715 | 94 | 6 | 287 | 93 | 7 | 428 | 94 | 6 |
| Personal, amusement, and other services | 537 | 93 | 7 | 221 | 91 | 9 | 316 | 95 | 5 |
| Sector | 10,702 | 95 | 5 | 5,604 | 95 | 5 | 5,098 | 95 | 5 |
| Public | 2,249 | 95 | 5 | 1,123 | 96 | 4 | 1,126 | 94 | 6 |
| Private | 8,453 | 95 | 5 | 4,480 | 95 | 5 | 3,972 | 95 | 5 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-6b
Paid workers' job status, by selected
characteristics, November 1995

Tableau 1-6b
Situation d'emploi des travailleurs rémunérés,
selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| | Both sexes | | | Men | | | Women | | | |
|--|----------------|--------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------|------------------------------|---|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
| | Total | Perma- nent job | Non- perma- nent | Total | Perma- nent job | Non- perma- nent | Total | Perma- nent job | Non- perma- nent | |
| | | Employ perma- nent | Employ non per- manent | | Employ perma- nent | Employ non per- manent | | Employ perma- nent | Employ non per- manent | |
| '000 | | | | | | | | | | |
| Paid workers | 10,955 | 9,683 | 1,272 | 5,709 | 5,100 | 609 | 5,246 | 4,583 | 663 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | % | '000 | | % | '000 | | % | |
| Age | 10,955 | 88 | 12 | 5,709 | 89 | 11 | 5,246 | 87 | 13 | Âge |
| 15 to 24 | 1,767 | 77 | 23 | 896 | 77 | 23 | 870 | 77 | 23 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,287 | 90 | 10 | 3,271 | 91 | 9 | 3,015 | 89 | 11 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 2,137 | 93 | 7 | 1,097 | 93 | 7 | 1,040 | 92 | 8 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 765 | 91 | 9 | 444 | 91 | 9 | 321 | 91 | 9 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,856 | 88 | 12 | 5,644 | 89 | 11 | 5,211 | 87 | 13 | Situation syndicale |
| Unionized * | 4,129 | 91 | 9 | 2,272 | 92 | 8 | 1,857 | 89 | 11 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,726 | 87 | 13 | 3,372 | 88 | 12 | 3,355 | 86 | 14 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 10,955 | 88 | 12 | 5,709 | 89 | 11 | 5,246 | 87 | 13 | Profession |
| Managerial/ administrative | 1,594 | 96 | 4 | 836 | 97 | 3 | 758 | 94 | 6 | Gestion et administration |
| Professional | 2,225 | 85 | 15 | 872 | 87 | 13 | 1,353 | 84 | 16 | Professionnels |
| Clerical | 1,828 | 90 | 10 | 369 | 91 | 9 | 1,459 | 89 | 11 | Travail de bureau |
| Sales | 933 | 88 | 12 | 427 | 90 | 10 | 506 | 86 | 14 | Vente |
| Service | 1,389 | 86 | 14 | 669 | 87 | 13 | 721 | 85 | 15 | Service |
| Primary | 197 | 79 | 21 | 163 | 79 | 21 | 35 | 80 | -- | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,487 | 93 | 7 | 1,207 | 93 | 7 | 280 | 90 | 10 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 461 | 76 | 24 | 455 | 77 | 23 | -- | -- | -- | Construction |
| Transport equipment operating | 412 | 88 | 12 | 371 | 87 | 13 | 41 | 89 | -- | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 428 | 87 | 13 | 340 | 88 | 12 | 88 | 80 | -- | Manutention et autres métiers |

Table 1-6b
Paid workers' job status by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-6b
Situation d'emploi des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| | Both sexes | | | Men | | | Women | | | |
|--|----------------|--------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------|------------------------------|--------------|--------------------------|------------------------------|---|
| | Les deux sexes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
| | Total | Perma- nent job | Non- perma- nent | Total | Perma- nent job | Non- perma- nent | Total | Perma- nent job | Non- perma- nent | |
| | | Employ perma- nent | Employ non per- manent | | Employ perma- nent | Employ non per- manent | | Employ perma- nent | Employ non per- manent | |
| | '000 | % | | '000 | % | | '000 | % | | |
| Industry | 10,955 | 88 | 12 | 5,709 | 89 | 11 | 5,246 | 87 | 13 | Industrie |
| Primary | 341 | 85 | 15 | 255 | 85 | 15 | 86 | 86 | 14 | Industries primaires |
| Agriculture | 111 | 83 | 17 | 66 | 81 | 19 | 45 | 85 | -- | Agriculture |
| Other primary | 229 | 87 | 13 | 188 | 87 | 13 | 41 | 86 | -- | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 1,993 | 94 | 6 | 1,401 | 95 | 5 | 592 | 92 | 8 | Fabrication |
| Durable | 1,005 | 95 | 5 | 815 | 96 | 4 | 191 | 95 | -- | Biens durables |
| Non-durable | 987 | 92 | 8 | 586 | 93 | 7 | 401 | 91 | 9 | Biens non durables |
| Construction | 459 | 77 | 23 | 404 | 75 | 25 | 55 | 91 | -- | Construction |
| Utilities | 145 | 88 | -- | 111 | 88 | -- | 34 | 87 | -- | Services publics |
| Transportation and storage | 421 | 91 | 9 | 334 | 91 | 9 | 87 | 94 | -- | Transport et entreposage |
| Communication | 298 | 93 | -- | 179 | 93 | -- | 119 | 93 | -- | Communications |
| Trade | 1,837 | 89 | 11 | 960 | 91 | 9 | 877 | 87 | 13 | Commerce |
| Wholesale | 518 | 92 | 8 | 364 | 93 | 7 | 155 | 90 | -- | De gros |
| Retail | 1,319 | 89 | 11 | 596 | 91 | 9 | 723 | 87 | 13 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 632 | 94 | 6 | 227 | 95 | -- | 404 | 94 | 6 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 475 | 96 | 4 | 154 | 97 | -- | 321 | 95 | -- | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 157 | 91 | -- | 74 | 89 | -- | 83 | 92 | -- | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 616 | 89 | 11 | 300 | 89 | 11 | 316 | 88 | 12 | Services aux entreprises |
| Government services | 755 | 88 | 12 | 417 | 90 | 10 | 338 | 86 | 14 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 935 | 79 | 21 | 339 | 86 | 14 | 596 | 76 | 24 | Enseignement |
| Health and social services | 1,218 | 89 | 11 | 220 | 90 | 10 | 998 | 89 | 11 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 719 | 85 | 15 | 304 | 81 | 19 | 415 | 87 | 13 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 587 | 83 | 17 | 260 | 84 | 16 | 328 | 83 | 17 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 10,955 | 88 | 12 | 5,709 | 89 | 11 | 5,246 | 87 | 13 | Secteur |
| Public | 2,044 | 86 | 14 | 976 | 89 | 11 | 1,068 | 83 | 17 | Public |
| Private | 8,911 | 89 | 11 | 4,733 | 89 | 11 | 4,178 | 88 | 12 | Privé |
| Workplace size | 10,714 | 89 | 11 | 5,548 | 90 | 10 | 5,166 | 87 | 13 | Taille de l'établissement |
| Under 20 employees | 3,770 | 85 | 15 | 1,806 | 85 | 15 | 1,964 | 86 | 14 | Moins de 20 employés |
| 20 to 99 employees | 3,488 | 90 | 10 | 1,883 | 91 | 9 | 1,605 | 89 | 11 | 20 à 99 employés |
| 100 to 500 employees | 2,284 | 91 | 9 | 1,206 | 93 | 7 | 1,078 | 89 | 11 | 100 à 500 employés |
| Over 500 employees | 1,172 | 89 | 11 | 654 | 92 | 8 | 518 | 86 | 14 | Plus de 500 employés |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-7a
Paid workers working at home, by selected
characteristics, November 1991

Tableau 1-7a
Travailleurs rémunérés faisant du travail à
domicile, selon certaines caractéristiques,
novembre 1991

| Usually work at home | | | | |
|--|---------------|------------|---|---|
| Faisant habituellement du travail à domicile | | | | |
| | Total | Total | Average* weekly hours Heures hebdoma- daires moyennes* | |
| | '000 | | | |
| Paid workers | 10,702 | 617 | 13.5 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | % | | |
| Both sexes | 10,702 | 6 | 13.5 | Les deux sexes |
| Men | 5,604 | 5 | 12.2 | Hommes |
| Women | 5,098 | 7 | 14.5 | Femmes |
| Age | 10,702 | 6 | 13.5 | Âge |
| 15 to 24 | 1,984 | 2 | 14.3 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,141 | 6 | 12.1 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,781 | 8 | 14.7 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 796 | 7 | 17.8 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,648 | 6 | 13.5 | Situation syndicale |
| Unionized ** | 3,780 | 5 | 10.2 | Travailleurs syndiqués ** |
| Non-unionized | 6,868 | 6 | 14.9 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 10,702 | 6 | 13.5 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,483 | 10 | 10.4 | Gestion et administration |
| Professional | 2,025 | 11 | 10.3 | Professionnels |
| Clerical | 2,017 | 5 | 14.4 | Travail de bureau |
| Sales | 876 | 9 | 12.1 | Vente |
| Service | 1,460 | 2 | 43.8 | Services |
| Primary | 208 | 8 | 21.8 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,311 | -- | -- | Transformation, usinage et fabrication |

Table 1-7a
Paid workers working at home, by selected
characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-7a
Travailleurs rémunérés faisant du travail à
domicile, selon certaines caractéristiques,
novembre 1991 (fin)

| Usually work at home | | | |
|--|---------------|----------|---|
| Faisant habituellement du travail à domicile | | | |
| | Total | Total | Average* weekly hours Heures hebdoma- daires moyennes* |
| | '000 | % | |
| Industry | 10,702 | 6 | 13.5 |
| Primary | 336 | 8 | 21.1 |
| Agriculture | 114 | 18 | 22.6 |
| Other primary | 222 | -- | -- |
| Manufacturing | 1,788 | 3 | 10.6 |
| Durable | 853 | 2 | -- |
| Non-durable | 934 | 4 | 11.5 |
| Construction | 481 | 6 | 17.8 |
| Utilities | 134 | -- | -- |
| Transportation and storage | 433 | 4 | -- |
| Communication | 288 | -- | -- |
| Trade | 1,861 | 4 | 10.5 |
| Wholesale | 481 | 7 | 10.8 |
| Retail | 1,381 | 3 | 10.0 |
| Finance, insurance and real estate | 663 | 12 | 16.6 |
| Finance and insurance | 500 | 8 | 11.1 |
| Real estate operators and insurance agencies | 163 | 23 | 22.1 |
| Business services | 483 | 8 | 15.3 |
| Government services | 868 | 4 | 11.1 |
| Educational services | 937 | 18 | 9.6 |
| Health and social services | 1,176 | 3 | 20.3 |
| Accommodation, food and beverage services | 715 | -- | -- |
| Personal, amusement, and other services | 537 | 8 | 18.4 |
| Sector | 10,702 | 6 | 13.5 |
| Public | 2,249 | 8 | 9.8 |
| Private | 8,453 | 5 | 15.2 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Average excludes persons reporting 0 or less than 30 minutes.

** Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* La moyenne exclut les personnes qui ont déclaré n'avoir fait aucun travail à domicile et celles qui en ont fait moins de 30 minutes.

** Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-7b
Paid workers working at home, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-7b
Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| Usually work at home | | | | | |
|--|---------------|--------------|--------------------------------------|---|---|
| Faisant habituellement du travail à domicile | | | | | |
| | Total | Total | Average* weekly hours | Employer provides some equipment | |
| | | | Heures hebdomadaires moyennes* | Employeur fournissant du matériel | |
| | '000 | | | '000 | |
| Paid workers | 11,055 | 1,003 | 12.4 | 349 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | % | | % | |
| Both sexes | 11,055 | 9 | 12.4 | 35 | Les deux sexes |
| Men | 5,759 | 8 | 12.1 | 38 | Hommes |
| Women | 5,296 | 10 | 12.6 | 32 | Femmes |
| Age | 11,055 | 9 | 12.4 | 35 | Âge |
| 15 to 24 | 1,795 | 3 | 13.4 | 49 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,339 | 10 | 11.5 | 35 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 2,150 | 12 | 12.6 | 31 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 771 | 9 | 18.9 | 35 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,924 | 9 | 12.4 | 35 | Situation syndicale |
| Unionized ** | 4,143 | 9 | 9.2 | 19 | Travailleurs syndiqués ** |
| Non-unionized | 6,781 | 9 | 14.2 | 44 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 11,055 | 9 | 12.4 | 35 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,605 | 17 | 12.1 | 47 | Gestion et administration |
| Professional | 2,246 | 19 | 10.5 | 22 | Professionnels |
| Clerical | 1,843 | 6 | 13.3 | 51 | Travail de bureau |
| Sales | 945 | 10 | 11.2 | 39 | Vente |
| Service | 1,402 | 3 | 29.5 | -- | Services |
| Primary | 197 | 9 | 18.7 | -- | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,504 | 2 | -- | -- | Transformation, usinage et fabrication |

Table 1-7b
Paid workers working at home, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-7b
Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| Usually work at home | | | | | |
|--|--------|-------|--------------------------------------|---|---|
| Faisant habituellement du travail à domicile | | | | | |
| | | | Average* weekly hours | Employer provides some equipment | |
| | Total | Total | Heures hebdomadaires moyennes* | Employeur fournissant du matériel | |
| | '000 | % | | % | |
| Industry | 11,055 | 9 | 12.4 | 35 | Industrie |
| Primary | 341 | 10 | 20.1 | 58 | Industries primaires |
| Agriculture | 111 | 19 | 21.6 | -- | Agriculture |
| Other primary | 230 | 6 | -- | -- | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 2,011 | 5 | 11.4 | 51 | Fabrication |
| Durable | 1,015 | 5 | 11.0 | 55 | Biens durables |
| Non-durable | 996 | 5 | 11.8 | 48 | Biens non durables |
| Construction | 461 | 6 | 12.4 | -- | Construction |
| Utilities | 145 | -- | -- | -- | Services publics |
| Transportation and storage | 425 | 6 | -- | -- | Transport et entreposage |
| Communication | 303 | 10 | -- | -- | Communications |
| Trade | 1,859 | 6 | 11.8 | 41 | Commerce |
| Wholesale | 520 | 12 | 11.6 | 49 | De gros |
| Retail | 1,338 | 4 | 12.1 | -- | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 641 | 11 | 14.4 | 42 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 480 | 8 | 9.6 | -- | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | 19 | 19.8 | -- | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 620 | 12 | 15.3 | 45 | Services aux entreprises |
| Government services | 762 | 7 | 8.8 | -- | Services gouvernementaux |
| Educational services | 939 | 34 | 10.0 | 16 | Enseignement |
| Health and social services | 1,229 | 6 | 15.1 | 29 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 725 | -- | -- | -- | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 594 | 10 | 15.5 | 36 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 11,055 | 9 | 12.4 | 35 | Secteur |
| Public | 2,055 | 16 | 9.4 | 19 | Public |
| Private | 8,999 | 7 | 13.7 | 43 | Privé |
| Workplace size | 10,776 | 9 | 12.1 | 35 | Taille de l'établissement |
| Under 20 employees | 3,799 | 10 | 15.8 | 41 | Moins de 20 employés |
| 20 to 99 employees | 3,507 | 9 | 9.7 | 25 | 20 à 99 employés |
| 100 to 500 employees | 2,292 | 7 | 8.7 | 41 | 100 à 500 employés |
| Over 500 employees | 1,178 | 9 | 9.8 | 35 | Plus de 500 employés |

Table 1-8a
Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-8a
Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

| | With flexitime option | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------|------------|------------|--|
| | Avec possibilité d'horaire flexible | | | | | |
| | Total | Both sexes | | Men | Women | |
| | | Les deux sexes | Hommes | Femmes | | |
| | '000 | % | | '000 | | |
| Paid workers | 10,571 | 17 | 1,755 | 872 | 883 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | % | '000 | | % | |
| Both sexes | 10,571 | 17 | 1,755 | 50 | 50 | Les deux sexes |
| Men | 5,523 | 16 | 872 | 100 | ... | Hommes |
| Women | 5,048 | 17 | 883 | ... | 100 | Femmes |
| Age | 10,571 | 17 | 1,755 | 50 | 50 | Âge |
| 15 to 24 | 1,951 | 12 | 229 | 49 | 51 | 15 to 24 |
| 25 to 44 | 6,080 | 19 | 1,138 | 50 | 50 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,761 | 15 | 264 | 49 | 51 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 779 | 16 | 123 | 54 | 46 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,533 | 17 | 1,753 | 50 | 50 | Situation syndicale |
| Unionized * | 3,749 | 12 | 443 | 46 | 54 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,784 | 19 | 1,310 | 51 | 49 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 10,571 | 17 | 1,755 | 50 | 50 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,458 | 28 | 411 | 57 | 43 | Gestion et administration |
| Professional | 2,007 | 21 | 423 | 58 | 42 | Professionnels |
| Clerical | 1,994 | 18 | 363 | 13 | 87 | Travail de bureau |
| Sales | 863 | 23 | 195 | 62 | 38 | Vente |
| Service | 1,440 | 11 | 161 | 39 | 61 | Service |
| Primary | 205 | 17 | 36 | 68 | 32 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,295 | 6 | 72 | 81 | 19 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 503 | 6 | 28 | 99 | -- | Construction |
| Transport equipment operating | 393 | 7 | 29 | 85 | -- | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 413 | 9 | 38 | 74 | -- | Manutention et autres métiers |

Table 1-8a
Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-8a
Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

| With flexitime option | | | | | |
|--|---------------|----------------|--------------|-----------|-----------|
| Avec possibilité d'horaire flexible | | | | | |
| | Total | Both sexes | | Men | Women |
| | | Les deux sexes | | Hommes | Femmes |
| | '000 | % | '000 | | % |
| Industry | 10,571 | 17 | 1,755 | 50 | 50 |
| Primary | 333 | 18 | 60 | 56 | 44 |
| Agriculture | 112 | 31 | 35 | 54 | 46 |
| Other primary | 220 | 12 | 26 | 60 | -- |
| Manufacturing | 1,764 | 11 | 202 | 67 | 33 |
| Durable | 842 | 10 | 85 | 76 | -- |
| Non-durable | 921 | 13 | 117 | 60 | 40 |
| Construction | 476 | 12 | 56 | 60 | 40 |
| Utilities | 134 | 18 | 24 | -- | -- |
| Transportation and storage | 424 | 12 | 52 | 67 | -- |
| Communication | 287 | 18 | 53 | 52 | 48 |
| Trade | 1,837 | 14 | 253 | 51 | 49 |
| Wholesale | 477 | 19 | 89 | 65 | 35 |
| Retail | 1,361 | 12 | 164 | 42 | 58 |
| Finance, insurance and real estate | 660 | 31 | 206 | 50 | 50 |
| Finance and insurance | 498 | 29 | 143 | 52 | 48 |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | 39 | 63 | 45 | 55 |
| Business services | 477 | 27 | 127 | 53 | 47 |
| Government services | 850 | 26 | 224 | 47 | 53 |
| Educational services | 931 | 17 | 156 | 49 | 51 |
| Health and social services | 1,164 | 12 | 141 | 19 | 81 |
| Accommodation, food and beverage services | 706 | 11 | 74 | 42 | 58 |
| Personal, amusement, and other services | 528 | 24 | 127 | 45 | 55 |
| Sector | 10,571 | 17 | 1,755 | 50 | 50 |
| Public | 2,224 | 18 | 392 | 50 | 50 |
| Private | 8,347 | 16 | 1,363 | 50 | 50 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-8b
Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-8b
Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| | With flexitime option | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--|
| | Avec possibilité d'horaire flexible | | | | | |
| | Total | Both sexes | | Men | Women | |
| | | Les deux sexes | Hommes | Femmes | | |
| | '000 | % | | '000 | | |
| Paid workers | 11,043 | 24 | 2,603 | 1,383 | 1,219 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | % | '000 | | % | |
| Both sexes | 11,043 | 24 | 2,603 | 53 | 47 | Les deux sexes |
| Men | 5,752 | 24 | 1,383 | 100 | ... | Hommes |
| Women | 5,291 | 23 | 1,219 | ... | 100 | Femmes |
| Age | 11,043 | 24 | 2,603 | 53 | 47 | Âge |
| 15 to 24 | 1,791 | 15 | 268 | 53 | 47 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 6,333 | 25 | 1,595 | 51 | 49 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 2,148 | 25 | 544 | 56 | 44 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 771 | 25 | 195 | 63 | 37 | 55 à 69 |
| Union coverage | 10,911 | 24 | 2,582 | 53 | 47 | Situation syndicale |
| Unionized * | 4,140 | 18 | 747 | 50 | 50 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 6,771 | 27 | 1,835 | 54 | 46 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 11,043 | 24 | 2,603 | 53 | 47 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,602 | 46 | 744 | 56 | 44 | Gestion et administration |
| Professional | 2,245 | 29 | 658 | 54 | 46 | Professionnels |
| Clerical | 1,841 | 23 | 429 | 17 | 83 | Travail de bureau |
| Sales | 945 | 22 | 211 | 60 | 40 | Vente |
| Service | 1,401 | 13 | 184 | 47 | 53 | Service |
| Primary | 197 | 19 | 38 | 70 | 30 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,500 | 10 | 155 | 86 | 14 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 462 | 16 | 72 | 98 | -- | Construction |
| Transport equipment operating | 415 | 15 | 61 | 93 | -- | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 434 | 12 | 50 | 71 | -- | Manutention et autres métiers |

Table 1-8b
Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-8b
Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| With flexitime option | | | | | |
|--|---------------|----------------|--------------|-----------|-----------|
| Avec possibilité d'horaire flexible | | | | | |
| | Total | Both sexes | | Men | Women |
| | | Les deux sexes | | Hommes | Femmes |
| | '000 | % | '000 | % | |
| Industry | 11,043 | 24 | 2,603 | 53 | 47 |
| Primary | 341 | 24 | 83 | 58 | 42 |
| Agriculture | 111 | 30 | 34 | 51 | 49 |
| Other primary | 230 | 22 | 50 | 63 | 37 |
| Manufacturing | 2,007 | 19 | 391 | 69 | 31 |
| Durable | 1,013 | 18 | 187 | 79 | 21 |
| Non-durable | 994 | 21 | 204 | 60 | 40 |
| Construction | 460 | 22 | 100 | 78 | 22 |
| Utilities | 145 | 26 | 37 | 65 | -- |
| Transportation and storage | 426 | 19 | 80 | 74 | 26 |
| Communication | 303 | 32 | 97 | 57 | 43 |
| Trade | 1,859 | 20 | 367 | 52 | 48 |
| Wholesale | 521 | 27 | 143 | 60 | 40 |
| Retail | 1,338 | 17 | 223 | 47 | 53 |
| Finance, insurance and real estate | 639 | 36 | 228 | 49 | 51 |
| Finance and insurance | 479 | 34 | 164 | 48 | 52 |
| Real estate operators and insurance agencies | 161 | 40 | 64 | 51 | 49 |
| Business services | 620 | 36 | 221 | 54 | 46 |
| Government services | 761 | 37 | 284 | 54 | 46 |
| Educational services | 939 | 26 | 246 | 45 | 55 |
| Health and social services | 1,228 | 17 | 214 | 20 | 80 |
| Accommodation, food and beverage services | 724 | 13 | 93 | 46 | 54 |
| Personal, amusement, and other services | 591 | 27 | 162 | 47 | 53 |
| Sector | 11,043 | 24 | 2,603 | 53 | 47 |
| Public | 2,055 | 27 | 547 | 49 | 51 |
| Private | 8,988 | 23 | 2,056 | 54 | 46 |
| Workplace size | 10,776 | 24 | 2,557 | 53 | 47 |
| Under 20 employees | 3,795 | 24 | 919 | 49 | 51 |
| 20 to 99 employees | 3,504 | 20 | 711 | 58 | 42 |
| 100 to 500 employees | 2,291 | 24 | 544 | 55 | 45 |
| Over 500 employees | 1,176 | 33 | 383 | 51 | 49 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Tableau 1-9a
Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon
certaines caractéristiques, novembre 1991

| | Hourly earnings (\$) | | | | | | |
|--|----------------------|--------|-----------------|-----------------|--------|---------|---|
| | Gains horaires (\$) | | | | | | |
| | Total | | 10.00- 14.99 | 15.00- 19.99 | | Average | |
| | | <10.00 | | | >19.99 | Moyenne | |
| | '000 | | | | | \$ | |
| Paid workers | 7,755 | 2,373 | 2,284 | 1,512 | 1,585 | 14.54 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | | % | | | |
| Both sexes | 7,755 | 31 | 29 | 19 | 20 | 14.54 | Les deux sexes |
| Men | 3,883 | 23 | 27 | 24 | 26 | 15.87 | Hommes |
| Women | 3,871 | 38 | 32 | 15 | 15 | 13.21 | Femmes |
| Age | 7,755 | 31 | 29 | 19 | 20 | 14.54 | Âge |
| 15 to 24 | 1,550 | 67 | 22 | 8 | 3 | 9.07 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 4,531 | 21 | 32 | 23 | 23 | 15.64 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,178 | 19 | 29 | 21 | 31 | 16.85 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 496 | 26 | 29 | 21 | 25 | 16.14 | 55 à 69 |
| Union coverage | 7,736 | 31 | 29 | 19 | 20 | 14.55 | Situation syndicale |
| Unionized * | 2,787 | 11 | 32 | 29 | 27 | 16.85 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 4,949 | 42 | 28 | 14 | 17 | 13.25 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 7,755 | 31 | 29 | 19 | 20 | 14.54 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,036 | 12 | 24 | 22 | 42 | 19.06 | Gestion et administration |
| Professional | 1,485 | 12 | 24 | 23 | 42 | 18.83 | Professionnels |
| Clerical | 1,482 | 34 | 44 | 15 | 6 | 12.49 | Travail de bureau |
| Sales | 637 | 58 | 22 | 11 | 9 | 10.60 | Vente |
| Service | 1,087 | 62 | 24 | 8 | 6 | 9.93 | Service |
| Primary | 135 | 40 | 20 | 23 | 18 | 13.69 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 957 | 25 | 33 | 27 | 15 | 14.07 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 369 | 11 | 27 | 33 | 29 | 16.22 | Construction |
| Transport equipment operating | 255 | 23 | 39 | 31 | 7 | 14.07 | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 313 | 39 | 27 | 22 | 12 | 13.18 | Manutention et autres métiers |

Table 1-9a
Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-9a
Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

| | | Hourly earnings (\$) | | | | | |
|--|-------|----------------------|-------------|-------------|--------|---------|---|
| | | Gains horaires (\$) | | | | | |
| | Total | | | | | Average | |
| | | <10.00 | 10.00-14.99 | 15.00-19.99 | >19.99 | Moyenne | |
| | '000 | | % | | | \$ | |
| Industry | 7,755 | 31 | 29 | 19 | 20 | 14.54 | Industrie |
| Primary | 216 | 28 | 19 | 27 | 25 | 17.04 | Industries primaires |
| Agriculture | 73 | 63 | 18 | -- | -- | 14.63 | Agriculture |
| Other primary | 142 | 11 | 20 | 36 | 34 | 18.28 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 1,290 | 23 | 33 | 26 | 19 | 14.98 | Fabrication |
| Durable | 621 | 15 | 33 | 32 | 20 | 15.83 | Biens durables |
| Non-durable | 669 | 30 | 32 | 20 | 18 | 14.20 | Biens non durables |
| Construction | 352 | 15 | 28 | 29 | 27 | 16.18 | Construction |
| Utilities | 88 | -- | 25 | 27 | 39 | 19.19 | Services publics |
| Transportation and storage | 282 | 17 | 35 | 30 | 18 | 15.65 | Transport et entreposage |
| Communication | 221 | 9 | 31 | 31 | 29 | 17.22 | Communications |
| Trade | 1,367 | 55 | 27 | 11 | 7 | 10.59 | Commerce |
| Wholesale | 333 | 27 | 38 | 19 | 16 | 13.70 | De gros |
| Retail | 1,033 | 64 | 23 | 9 | 4 | 9.58 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 464 | 19 | 37 | 17 | 27 | 17.07 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 361 | 16 | 38 | 18 | 28 | 17.18 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 102 | 27 | 34 | -- | -- | 16.70 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 347 | 25 | 32 | 18 | 25 | 15.76 | Services aux entreprises |
| Government services | 606 | 7 | 31 | 28 | 34 | 18.38 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 679 | 11 | 26 | 19 | 43 | 19.34 | Enseignement |
| Health and social services | 885 | 17 | 41 | 21 | 21 | 15.26 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 561 | 83 | 11 | -- | -- | 7.57 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 397 | 59 | 24 | 9 | 8 | 10.78 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 7,755 | 31 | 29 | 19 | 20 | 14.54 | Secteur |
| Public | 1,620 | 8 | 30 | 25 | 36 | 18.58 | Public |
| Private | 6,135 | 36 | 29 | 18 | 16 | 13.48 | Privé |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-9b
Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-9b
Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| | Hourly earnings (\$) | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--|
| | Gains horaires (\$) | | | | | | |
| | Total | Average | | | | | |
| | | <10.00 | 10.00 - 14.00 | 15.00 - 19.99 | >19.99 | Moyenne | |
| | | '000 | | | | \$ | |
| Paid workers | 8,242 | 2,256 | 2,178 | 1,804 | 2,004 | 15.12 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | % | | | | | |
| Both sexes | 8,242 | 27 | 26 | 22 | 24 | 15.12 | Les deux sexes |
| Men | 4,157 | 21 | 23 | 24 | 32 | 16.58 | Hommes |
| Women | 4,084 | 33 | 30 | 20 | 17 | 13.63 | Femmes |
| Age | 8,242 | 27 | 26 | 22 | 24 | 15.12 | Âge |
| 15 to 24 | 1,444 | 70 | 22 | 7 | 2 | 8.93 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 4,778 | 19 | 29 | 26 | 26 | 15.91 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 1,487 | 15 | 24 | 23 | 38 | 18.12 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 533 | 21 | 25 | 26 | 28 | 16.41 | 55 à 69 |
| Union coverage | 8,196 | 27 | 26 | 22 | 24 | 15.13 | Situation syndicale |
| Unionized * | 3,270 | 8 | 23 | 32 | 37 | 18.04 | Travailleurs syndiqués * |
| Non-unionized | 4,926 | 40 | 29 | 15 | 16 | 13.20 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 8,242 | 27 | 26 | 22 | 24 | 15.12 | Profession |
| Managerial/administrative | 1,138 | 9 | 23 | 26 | 42 | 19.69 | Gestion et administration |
| Professional | 1,689 | 10 | 21 | 25 | 45 | 19.12 | Professionnels |
| Clerical | 1,429 | 30 | 39 | 24 | 8 | 12.76 | Travail de bureau |
| Sales | 611 | 61 | 23 | 9 | 7 | 10.20 | Vente |
| Service | 1,043 | 60 | 23 | 9 | 7 | 10.19 | Service |
| Primary | 150 | 45 | 17 | 17 | 21 | 13.16 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 1,185 | 23 | 28 | 25 | 24 | 14.75 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 359 | 10 | 22 | 32 | 36 | 17.36 | Construction |
| Transport equipment operating | 292 | 17 | 39 | 30 | 14 | 15.17 | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 346 | 38 | 22 | 21 | 19 | 13.60 | Manutention et autres métiers |

Table 1-9b
Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-9b
Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| | | Hourly earnings (\$) | | | | | |
|--|--------------|----------------------|-------------|-------------|-----------|--------------|---|
| | | Gains horaires (\$) | | | | | |
| | | Average | | | | | |
| | Total | <10.00 | 10.00-14.00 | 15.00-19.99 | >19.99 | Moyenne | |
| | '000 | | | % | | \$ | |
| Industry | 8,242 | 27 | 26 | 22 | 24 | 15.12 | Industrie |
| Primary | 255 | 31 | 15 | 19 | 35 | 16.35 | Industries primaires |
| Agriculture | 88 | 75 | -- | -- | -- | 9.43 | Agriculture |
| Other primary | 168 | 8 | 15 | 26 | 51 | 19.97 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 1,540 | 19 | 29 | 26 | 27 | 15.73 | Fabrication |
| Durable | 768 | 12 | 28 | 28 | 31 | 16.49 | Biens durables |
| Non-durable | 772 | 26 | 29 | 23 | 23 | 14.97 | Biens non durables |
| Construction | 348 | 14 | 28 | 28 | 30 | 16.66 | Construction |
| Utilities | 101 | -- | -- | 24 | 60 | 21.29 | Services publics |
| Transportation and storage | 300 | 15 | 29 | 32 | 24 | 16.66 | Transport et entreposage |
| Communication | 238 | 10 | 21 | 36 | 33 | 17.70 | Communications |
| Trade | 1,367 | 54 | 26 | 12 | 8 | 10.90 | Commerce |
| Wholesale | 345 | 29 | 35 | 21 | 16 | 13.86 | De gros |
| Retail | 1,022 | 62 | 23 | 9 | 5 | 9.90 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 434 | 12 | 46 | 20 | 22 | 15.98 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 332 | 6 | 49 | 22 | 23 | 16.76 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 102 | 31 | 38 | -- | -- | 13.41 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 417 | 24 | 32 | 22 | 22 | 15.58 | Services aux entreprises |
| Government services | 580 | 5 | 20 | 33 | 42 | 19.38 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 737 | 9 | 20 | 27 | 45 | 19.88 | Enseignement |
| Health and social services | 956 | 13 | 33 | 26 | 28 | 16.31 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 540 | 82 | 13 | -- | -- | 8.07 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 430 | 52 | 25 | 13 | 10 | 11.38 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 8,242 | 27 | 26 | 22 | 24 | 15.12 | Secteur |
| Public | 1,593 | 6 | 19 | 32 | 43 | 19.47 | Public |
| Private | 6,648 | 33 | 28 | 19 | 20 | 14.08 | Privé |
| Workplace size | 8,125 | 27 | 27 | 22 | 24 | 15.12 | Taille de l'établissement |
| Under 20 employees | 2,773 | 44 | 29 | 15 | 12 | 12.27 | Moins de 20 employés |
| 20 to 99 employees | 2,633 | 28 | 28 | 22 | 23 | 14.86 | 20 à 99 employés |
| 100 to 500 employees | 1,799 | 12 | 25 | 30 | 33 | 17.43 | 100 à 500 employés |
| Over 500 employees | 921 | 5 | 17 | 27 | 51 | 20.18 | Plus de 500 employés |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-10
Paid workers' non-wage benefits and other entitlements, * by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-10
Avantages sociaux et autres droits * des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| | Paid sick leave | Paid vacation leave | Pension plan | Supplemental health plan | Dental plan | |
|---------------------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------------|--|
| | Congés de maladie payés | Vacances payées | Régime de retraite | Régime de soins de santé privé | Régime de soins dentaires | |
| | | | '000 | | | |
| Paid workers | 6,173 | 7,904 | 5,544 | 6,437 | 5,982 | Travailleurs rémunérés |
| | | | % | | | |
| Both sexes | 57 | 73 | 51 | 59 | 55 | Les deux sexes |
| Men | 58 | 76 | 54 | 64 | 59 | Hommes |
| Women | 56 | 69 | 48 | 54 | 50 | Femmes |
| Age | 57 | 73 | 51 | 59 | 55 | Âge |
| 15 to 24 | 21 | 41 | 16 | 23 | 21 | 15 à 24 |
| 25 to 44 | 62 | 78 | 56 | 65 | 61 | 25 à 44 |
| 45 to 54 | 68 | 80 | 64 | 69 | 63 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 64 | 77 | 57 | 64 | 56 | 55 à 69 |
| Union coverage | 57 | 72 | 51 | 59 | 55 | Situation syndicale |
| Unionized ** | 77 | 84 | 81 | 83 | 76 | Travailleurs syndiqués ** |
| Non-unionized | 45 | 65 | 33 | 44 | 42 | Travailleurs non syndiqués |
| Occupation | 57 | 73 | 51 | 59 | 55 | Profession |
| Managerial/administrative | 81 | 90 | 64 | 78 | 73 | Gestion et administration |
| Professional | 73 | 74 | 66 | 69 | 63 | Professionnels |
| Clerical | 59 | 74 | 50 | 57 | 55 | Travail de bureau |
| Sales | 39 | 59 | 30 | 40 | 37 | Vente |
| Service | 34 | 55 | 30 | 34 | 31 | Service |
| Primary | 36 | 52 | 34 | 41 | 38 | Secteur primaire |
| Processing, machining and fabricating | 52 | 84 | 54 | 67 | 61 | Transformation, usinage et fabrication |
| Construction | 39 | 59 | 48 | 54 | 52 | Construction |
| Transport equipment operating | 45 | 65 | 42 | 55 | 52 | Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 47 | 72 | 52 | 59 | 53 | Manutention et autres métiers |

Table 1-10
Paid workers' non-wage benefits and other entitlements, * by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-10
Avantages sociaux et autres droits * des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| | Paid sick leave | Paid vacation leave | Pension plan | Supplemental health plan | Dental plan | |
|--|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------------|---|
| | Congés de maladie payés | Vacances payées | Régime de retraite | Régime de soins de santé privé | Régime de soins dentaires | |
| | | | | | | % |
| Industry | 57 | 73 | 51 | 59 | 55 | Industrie |
| Primary | 48 | 65 | 45 | 55 | 53 | Industries primaires |
| Agriculture | 25 | 49 | -- | 20 | 19 | Agriculture |
| Other primary | 60 | 72 | 62 | 72 | 70 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 62 | 87 | 60 | 74 | 68 | Fabrication |
| Durable | 64 | 90 | 65 | 80 | 75 | Biens durables |
| Non-durable | 59 | 85 | 55 | 68 | 62 | Biens non durables |
| Construction | 28 | 51 | 34 | 46 | 42 | Construction |
| Utilities | 85 | 89 | 82 | 84 | 78 | Services publics |
| Transportation and storage | 56 | 73 | 56 | 66 | 62 | Transport et entreposage |
| Communication | 77 | 83 | 70 | 74 | 74 | Communications |
| Trade | 41 | 66 | 30 | 42 | 39 | Commerce |
| Wholesale | 61 | 80 | 42 | 59 | 54 | De gros |
| Retail | 33 | 60 | 26 | 35 | 33 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 76 | 83 | 68 | 73 | 73 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Finance and insurance | 84 | 88 | 81 | 85 | 84 | Intermédiaires financiers et assurances |
| Real estate operators and insurance agencies | 53 | 69 | 27 | 39 | 37 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 58 | 79 | 36 | 57 | 54 | Services aux entreprises |
| Government services | 87 | 90 | 85 | 84 | 77 | Services gouvernementaux |
| Educational services | 76 | 60 | 76 | 71 | 60 | Enseignement |
| Health and social services | 67 | 78 | 62 | 64 | 60 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 17 | 45 | 12 | 19 | 17 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement, and other services | 37 | 56 | 23 | 32 | 28 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Sector | 57 | 73 | 51 | 59 | 55 | Secteur |
| Public | 83 | 78 | 83 | 79 | 72 | Public |
| Private | 51 | 71 | 44 | 54 | 51 | Privé |
| Workplace size | 57 | 73 | 51 | 59 | 55 | Taille de l'établissement |
| Under 20 employees | 38 | 59 | 25 | 34 | 31 | Moins de 20 employés |
| 20 to 99 employees | 60 | 73 | 54 | 64 | 59 | 20 à 99 employés |
| 100 to 500 employees | 74 | 85 | 75 | 80 | 74 | 100 à 500 employés |
| Over 500 employees | 79 | 89 | 85 | 85 | 81 | Plus de 500 employés |

Source: Survey of Work Arrangements

* No similar data exist for 1991.

** Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Il n'existe pas de données correspondantes pour 1991.

** Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Job quality

Dave Gower

The satisfaction employees derive from their work depends on many factors. In addition to competitive rates of remuneration, employees value many other job characteristics. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) measured several job attributes in order to provide a broad picture of conditions experienced by Canadian workers. This section presents an overview of those findings.

Benefits data collected by the SWA can be broadly classified into two groups: employment arrangements (that is, work schedule and job permanence), and benefits with a direct monetary value (pensions, dental plans, paid leave and so on) (see *Benefits information collected by the survey*). These are broad groupings: in some instances employment arrangement benefits have financial implications as well, though the patterns are quite different.

These attributes cannot be combined into one global measure of job quality, for two reasons. First, people assign different values to the various factors. Some may believe that job permanency is most important; others may value fringe benefits or flexible hours. Some may prefer a regular daytime job, while others may seek night work.

Second, many important factors are not available in the existing data set – for example, relationships with co-workers and supervisors, the nature of the work and prospects for advancement.

It should be noted that respondents were for the most part asked simply to indicate whether or not these benefits were available. No attempt was made to ascertain the extent of employers' contribution to dental or pension plans, for example.

Pay and benefits go together ... usually

- Workers with higher pay are more likely to enjoy other benefits as well; on the other hand, workers earning less than \$10 per hour tend to receive fewer benefits. For example, only 13% of lowest-paid workers enjoyed pension plans in November 1995, compared with 45% of those in the next group (\$10.00 to \$14.99 per hour) and 82% of workers earning \$20 or more per hour (Table 2-1).

Qualité de l'emploi

Dave Gower

La satisfaction que l'employé tire de son travail dépend de nombreux facteurs. En plus d'un taux de rémunération concurrentiel, l'employé attache de l'importance à une foule d'autres caractéristiques de l'emploi. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 a permis de mesurer certaines de ces caractéristiques afin de brosser le tableau des conditions de travail des Canadiens. Le lecteur trouvera dans la présente section le sommaire des résultats de l'EHCT.

Les données sur les avantages sociaux recueillies grâce à l'EHCT entrent dans deux grandes catégories : les avantages liés aux modalités d'emploi (horaire de travail et permanence de l'emploi) et les avantages ayant une valeur pécuniaire directe (régime de retraite, régime de soins dentaires, congés payés, etc.) (voir *Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête*). Il s'agit de catégories générales; dans certains cas, les avantages liés aux modalités d'emploi ont aussi une incidence financière, mais celle-ci se manifeste de façon très différente.

On ne peut regrouper ces caractéristiques en une seule mesure globale de la qualité de l'emploi, et ce, pour deux raisons. Premièrement, les travailleurs n'accordent pas la même importance aux divers facteurs. Certains tiennent avant tout à la permanence de l'emploi; d'autres accordent plus d'importance aux avantages sociaux ou aux heures flexibles. Certains préfèrent un emploi normal de jour, alors que d'autres recherchent un travail de nuit.

Deuxièmement, les données existantes font abstraction de nombreux facteurs importants – par exemple, les rapports avec les collègues de travail et les supérieurs, la nature du travail et les perspectives d'avancement.

Soulignons que, dans la plupart des cas, on a simplement demandé aux participants s'ils bénéficiaient ou non de ces avantages sociaux, sans chercher à savoir dans quelle mesure l'employeur cotisait au régime de retraite ou de soins dentaires, par exemple.

Rémunération et avantages sociaux vont de pair ... habituellement

- Les travailleurs les mieux payés sont plus susceptibles de bénéficier aussi d'autres avantages; inversement, les travailleurs qui gagnent moins de 10 \$ l'heure ont habituellement droit à moins d'avantages sociaux. En novembre 1995, par exemple, seulement 13 % des travailleurs touchant le plus faible revenu bénéficiaient d'un régime de retraite, contre 45 % de ceux du groupe suivant (de 10 \$ à 14,99 \$ l'heure) et 82 % des travailleurs gagnant 20 \$ l'heure ou plus (tableau 2-1).

Benefits information collected by the survey

Pay refers to gross pay per hour, before deductions. This study has, where necessary, converted weekly or monthly earnings to hourly equivalents. The other benefits are divided into employment arrangement benefits and monetary value benefits.

Employment arrangement benefits

This study assumes that most people consider regular daytime the **preferred schedule**. Those who worked other schedules (graveyard, on-call, and so on) in November 1995 are included under this heading if they did so by choice.

A job is **permanent** if it is expected to last as long as the employee wants it, or as long as business conditions permit. It is sometimes called indeterminate. Most people prefer a permanent job to a non-permanent one.

Flexitime (or flexible hours of work) is the ability to choose, within limits, the start and end times of one's workday. This is considered a benefit because it helps better balance work and personal or family demands, whether or not the employee takes advantage of it.

Finally, workers were asked whether they would choose fewer hours for less pay, more hours for more pay, or **the same hours for the same pay**. People who chose the last option are considered to have the most satisfying work arrangement.

Monetary value benefits

Pension plans relate only to plans contributed to or sponsored by the employer, not to the Canada and Quebec Pension Plan or to Old Age Security administered by the federal government.

Health plans are included only if they are supplemental to regular provincial public health care plans and are employer-sponsored.

Dental plans are defined as employer-sponsored plans available to the employee.

Paid sick leave is indicated by a "yes" or "no" response, not by the number of days of entitlement.

Paid vacation is required by law of most jobs. If paid vacation is not provided, legislation usually requires that vacation pay of at least 4% be paid instead. The survey asked how many days per year were offered when paid leave was provided.

Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête

Rémunération désigne la rémunération horaire brute, avant les retenues fiscales. Dans la présente étude, les gains hebdomadaires ou mensuels ont, au besoin, été convertis en équivalents horaires. Quant aux avantages sociaux, ils sont répartis en deux catégories : les avantages liés aux modalités d'emploi et les avantages ayant une valeur pécuniaire.

Avantages liés aux modalités d'emploi

La présente étude suppose que la plupart des travailleurs considèrent l'horaire normal de jour comme l'**horaire désiré**. Les personnes qui, en novembre 1995, travaillaient selon un autre horaire (de nuit, sur appel, etc.) entrent dans cette catégorie si elles le font par choix.

Un emploi est **permanent** s'il doit durer aussi longtemps que l'employé le désire ou que la conjoncture économique le permet. On parle parfois d'emploi de durée indéterminée. La plupart des travailleurs préfèrent un emploi permanent à un emploi non permanent.

L'**horaire flexible** (ou horaire souple de travail) permet aux travailleurs de choisir, sous réserve de certaines limites, l'heure à laquelle ils commencent et finissent leur journée de travail. On le considère comme un avantage parce qu'il permet de mieux concilier le travail et les obligations personnelles ou familiales, que l'employé en profite ou non.

Enfin, on a demandé aux travailleurs s'ils préféreraient travailler moins d'heures et gagner moins, plus d'heures et gagner plus, ou **autant d'heures et gagner autant**. On considère que les personnes qui préfèrent cette dernière solution bénéficient des modalités de travail les plus satisfaisantes.

Avantages ayant une valeur pécuniaire

Régimes de retraite désigne uniquement les régimes auxquels l'employeur cotise ou qu'il parraine, et non le Régime de pension du Canada, le Régime des rentes du Québec, ni la pension de sécurité de la vieillesse administrée par le gouvernement fédéral.

On tient compte des **régimes de soins de santé** uniquement s'ils sont complémentaires aux régimes d'assurance-maladie provinciaux et s'ils sont parrainés par l'employeur.

Les **régimes de soins dentaires** sont définis comme des régimes d'employeur offerts à l'employé.

Le droit aux **congés de maladie payés** est déterminé par la réponse «oui» ou «non», et non par le nombre de jours auquel le travailleur a droit.

Pour la plupart des emplois, les **vacances payées** sont prévues par la loi. Si l'employeur n'offre pas de vacances payées, la loi l'oblige habituellement à verser une indemnité de vacances en tenant lieu et correspondant à au moins 4 % du salaire. Aux participants qui bénéficiaient de vacances payées, on a demandé à combien de jours par année ils avaient droit.

- Employment arrangement benefits are distributed much more evenly than monetary value benefits. For example, the percentage enjoying a preferred schedule ranged only from 69% of workers earning less than \$10 per hour to 79% of those earning \$20 or more.
- The generosity of the benefit, however, varied. This is illustrated by the number of weeks of paid vacation provided. Among the lowest-paid workers, 61% received two weeks, but only 6% had four weeks or more. For workers making \$20 or more per hour, 42% were entitled to at least four weeks, while only one in 10 was limited to two weeks or less.

Job quality varies by age and sex

- Young workers (aged 15 to 24) tend to have both lower pay and fewer benefits. The wage gap between these workers and those aged 25 to 54 was considerable in November 1995 (\$8.93 versus \$16.43), and was reflected in each type of benefit. For example, only 23% of young people had supplemental health plans, compared with 66% of the older group.
- Age and job seniority are inherently related, affecting such benefits as the number of weeks of paid vacation. Very few workers under age 25 received more than three weeks of paid vacation a year, compared with almost half of older workers.
- Women received lower pay than men in the same age group. However, the difference in employment arrangement benefits – work schedule, job permanence, choice of hours and flexitime – was minor.

Unionization and size of workplace are important

The SWA asked about the number of employees at the respondent's local workplace. In addition, workers indicated whether they belonged to, or were represented by, a union or employee association. This reflects the status of each worker, not that of the workplace.

- People who worked in larger workplaces enjoyed both higher pay and more benefits in November 1995, as did unionized workers. However, being represented by a union seemed to make the greatest difference to workers at smaller sites. Some 68% of unionized workers with fewer than 20 fellow employees had a pension plan, compared with 16%

- La répartition des avantages liés aux modalités d'emploi est beaucoup plus égale que celle des avantages ayant une valeur pécuniaire. Par exemple, la proportion de personnes qui travaillent selon l'horaire désiré ne variait qu'entre 69 % chez les travailleurs gagnant moins de 10 \$ l'heure et 79 % chez ceux qui gagnent 20 \$ ou plus.
- La générosité des avantages sociaux peut toutefois varier, comme en témoigne le nombre de semaines de vacances payées. Parmi les travailleurs touchant le plus faible salaire, 61 % avaient droit à deux semaines, mais seulement 6 % bénéficiaient de quatre semaines ou plus. Chez les travailleurs qui gagnent 20 \$ l'heure ou plus, 42 % avaient droit à au moins quatre semaines, alors que seulement 10 % devaient se contenter de deux semaines ou moins.

La qualité de l'emploi varie selon l'âge et le sexe

- Les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) ont habituellement un salaire moins élevé et moins d'avantages sociaux. En novembre 1995, l'écart entre ces travailleurs et ceux âgés de 25 à 54 ans était considérable sur le plan salarial (8,93 \$ contre 16,43 \$) et pour chaque type d'avantage social. Par exemple, seulement 23 % des jeunes travailleurs bénéficiaient d'un régime de soins de santé privé, contre 66 % des travailleurs plus âgés.
- L'âge et l'ancienneté professionnelle sont intimement liés et ont une incidence sur certains avantages sociaux, dont le nombre de semaines de vacances payées. Très peu de travailleurs âgés de moins de 25 ans avaient plus de trois semaines de vacances payées par année, contre près de la moitié des travailleurs plus âgés.
- Les femmes touchaient un salaire moins élevé que les hommes du même groupe d'âge. Toutefois, l'écart était minime sur le plan des avantages liés aux modalités d'emploi – horaire de travail, permanence de l'emploi, choix des heures de travail et horaire flexible.

La syndicalisation et la taille de l'établissement sont importantes

Lors de l'EHCT, on a demandé aux participants combien d'employés travaillaient à leur établissement local. Les travailleurs devaient également indiquer s'ils appartenaient à un syndicat ou à une association d'employés ou s'ils étaient représentés par un tel organisme. Ce renseignement témoigne de la situation du travailleur, et non de l'établissement.

- En novembre 1995, les employés de grands établissements, de même que les travailleurs syndiqués, avaient un salaire plus élevé et plus d'avantages sociaux que les autres travailleurs. Toutefois, l'appartenance syndicale semblait avantager surtout les employés travaillant dans de petits établissements. Environ 68 % des syndiqués qui travaillaient dans des établissements comptant moins de

of non-unionized employees in workplaces of similar size. Among employees working for large establishments (over 500), the percentage with a pension plan varied much less (90% versus 75%).

- Employment arrangement benefits were more evenly distributed than monetary value benefits. One exception to this was flexitime, which was less common among unionized workers (18% versus 27%).
- Unionized workers were much more likely to receive monetary value benefits. While this was true in workplaces of all sizes, the relationship was particularly marked in small ones. For example, the percentage of unionized workers with paid sick leave in workplaces with fewer than 20 employees was more than twice that among non-unionized workers (70% versus 32%).

Pay and benefits vary by industry and occupation

Both pay and benefits vary considerably by industry and occupation. Moreover, as noted earlier, monetary value benefits vary more than employment arrangement benefits.

- Retail trade and services offered particularly low benefit levels in November 1995, along with low pay. For example, pension plans were available to only 12% of accommodation, food and beverage service workers. This is in sharp contrast to the situation of workers in federal and provincial government services and in utilities (over 80%).
- Not surprisingly, professional and managerial workers reported both the highest pay and the most benefits. Even among these workers, however, there were exceptions. A fairly low percentage of teachers had paid vacations (57%), and neither they nor medical workers were very likely to be offered flexitime (22% and 12%, respectively).
- Some factory jobs also offered competitive benefits, though the pay was less generous than that of managers and professionals. For example, around 85% of workers with processing, machining and fabricating jobs enjoyed paid vacations, a higher percentage than those in professional occupations, exceeded only by managers.

20 employés bénéficiaient d'un régime de retraite, contre 16 % des employés non syndiqués d'établissements de même taille. Parmi les employés qui travaillaient dans de grands établissements (plus de 500 employés), le pourcentage de ceux qui bénéficiaient d'un régime de retraite ne variait que légèrement (90 % contre 75 %).

- La répartition des avantages liés aux modalités d'emploi était plus égale que celle des avantages ayant une valeur pécuniaire. L'horaire flexible fait exception, car il était moins répandu chez les travailleurs syndiqués (18 % contre 27 %).
- Les travailleurs syndiqués étaient nettement plus susceptibles de bénéficier d'avantages ayant une valeur pécuniaire. Si tel était le cas dans les établissements de toutes tailles, le rapport était particulièrement prononcé dans les petits établissements. Par exemple, le pourcentage des travailleurs syndiqués qui avaient droit à des congés de maladie payés dans les établissements comptant moins de 20 employés était plus de deux fois supérieur à celui des travailleurs non syndiqués (70 % contre 32 %).

La rémunération et les avantages sociaux varient selon l'industrie et la profession

La rémunération et les avantages sociaux varient considérablement selon l'industrie et la profession. En outre, comme il a été mentionné précédemment, les avantages ayant une valeur pécuniaire varient plus que les avantages liés aux modalités d'emploi.

- En novembre 1995, on associait au commerce de détail et aux services très peu d'avantages sociaux ainsi qu'une faible rémunération. Par exemple, seulement 12 % des travailleurs de l'hébergement et de la restauration bénéficiaient d'un régime de retraite. Leur situation tranche nettement avec celle des travailleurs des administrations fédérale et provinciales et des services publics (plus de 80 %).
- Comme on pouvait s'y attendre, les professionnels et les cadres étaient les mieux payés et bénéficiaient du plus grand nombre d'avantages sociaux. Même chez ces travailleurs, on relevait pourtant des exceptions. Un pourcentage assez faible d'enseignants avaient des vacances payées (57 %), et ni eux ni les travailleurs de la santé n'étaient très susceptibles de bénéficier d'un horaire flexible (respectivement 22 % et 12 %).
- Certains emplois de l'industrie manufacturière sont assortis d'avantages sociaux concurrentiels, mais la rémunération est moins généreuse que celle que l'on associe aux emplois que détiennent les professionnels et les cadres. Par exemple, environ 85 % des travailleurs des industries de la transformation, de l'usinage et de la fabrication avaient droit à des vacances payées, soit un pourcentage plus élevé que dans le cas des professionnels, et devancé seulement par les cadres.

Visualizing the data

All nine benefits (see *Benefits information collected by the survey*) have been charted along with hourly earnings in order to present a picture of overall job quality. Workers in the upper-right corner of each chart tend to have good overall job characteristics; those in the lower left, less favourable ones. Three variables have been highlighted: industry, size of workplace, and unionization.

There has been no attempt to "weight" the various benefits according to the value placed on them by workers. Such information was not collected by the SWA.

- In general, industries with high wages offered a large number of benefits to their workers in November 1995, with some variation. For example, utilities industries offered higher wages but fewer benefits than provincial and federal governments. A similar comparison can be made between construction and durable manufacturing (Chart A).
- Education and health industries both provided the average number of benefits (about six), although pay was well above average in education. The health data were affected by the exclusion of self-employed professionals such as doctors.
- Jobs in accommodation, food and beverage services; retail trade; personal, amusement and other services; and primary industries were least compensated. These groups had lower average earnings than all other industries and enjoyed fewer benefits.
- Unionized workers generally had both better pay and benefits than non-unionized workers. Employees in larger workplaces also seemed relatively well compensated (Chart B).
- Even in very small workplaces, unionized employees had higher pay and more generous benefits than non-unionized employees in the next largest category (20 to 99 employees).
- Unionized workers in very large workplaces (over 500) were the exception. Their number of benefits, albeit generous, was roughly the same as their non-unionized counterparts', at 6.8, and their average pay was slightly lower.

Visualisation des données

Les neuf avantages sociaux (voir *Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête*), ainsi que des données sur les gains horaires, ont été présentés graphiquement afin de brosser le tableau de la qualité de l'emploi. Dans chaque graphique, les travailleurs du coin supérieur droit bénéficient dans l'ensemble de bonnes caractéristiques d'emploi, et ceux du coin inférieur gauche, de caractéristiques moins favorables. Trois variables ont été mises en évidence : l'industrie, la taille de l'établissement et la syndicalisation.

Aucune tentative visant à «pondérer» les divers avantages sociaux selon l'importance que leur accordaient les travailleurs n'a été faite. L'EHCT n'a pas recueilli ce genre de renseignement.

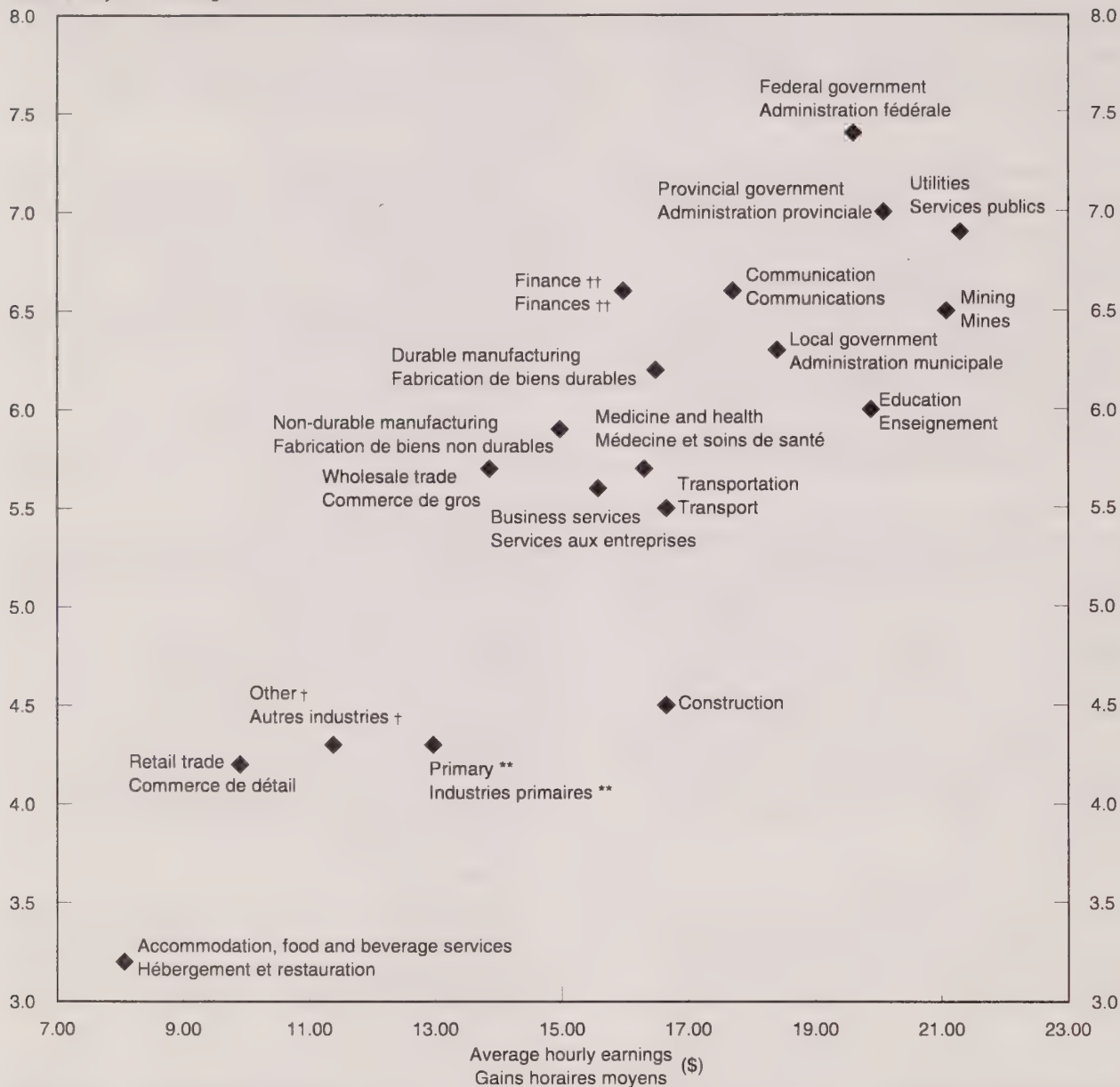
- En novembre 1995, de façon générale, les industries qui offraient des salaires élevés proposaient aussi à leurs travailleurs un grand nombre d'avantages sociaux, sous réserve d'une certaine diversité. Par exemple, les services publics offraient des salaires plus élevés que les administrations fédérale et provinciales, mais moins d'avantages sociaux. On peut établir une comparaison semblable entre les domaines de la construction et de la fabrication de biens durables (graphique A).
- Les domaines de l'enseignement et de la santé proposaient chacun le nombre moyen d'avantages sociaux (environ six), mais la rémunération était très supérieure à la moyenne dans l'enseignement. Dans le cas de la santé, les données sont faussées par l'exclusion de professionnels indépendants tels que les médecins.
- Les emplois liés à l'hébergement et à la restauration; au commerce de détail; aux services personnels, aux divertissements et aux autres services; et aux industries primaires étaient les moins bien rémunérés. Les travailleurs de ces groupes touchaient des gains moyens inférieurs à ceux de toutes les autres industries et avaient moins d'avantages sociaux.
- En général, les travailleurs syndiqués étaient mieux payés et avaient plus d'avantages sociaux que les travailleurs non syndiqués. Les employés qui travaillaient dans de grands établissements semblaient en outre bien pourvus à cet égard (graphique B).
- Même dans les très petits établissements, les travailleurs syndiqués étaient mieux payés et avaient des avantages sociaux plus généreux que les employés non syndiqués de la catégorie suivante (de 20 à 99 employés).
- Les syndiqués travaillant dans de très grands établissements (plus de 500 employés) font exception. Le nombre de leurs avantages sociaux était à peu près égal à celui des travailleurs non syndiqués, soit 6,8, et leur salaire moyen était légèrement inférieur.

Chart A
Benefits and hourly earnings, by industry,
November 1995

Graphique A
Nombre d'avantages sociaux et gains horaires
selon l'industrie, novembre 1995

Average number of benefits *

Nombre moyen d'avantages sociaux *



Source: Survey of Work Arrangements

* See Benefits information collected by the survey.

** Agriculture, fishing and forestry.

† Personal, amusement and other services.

†† Finance, insurance and real estate.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Voir Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête.

** Agriculture, pêche et services forestiers.

† Services personnels, divertissements et autres services.

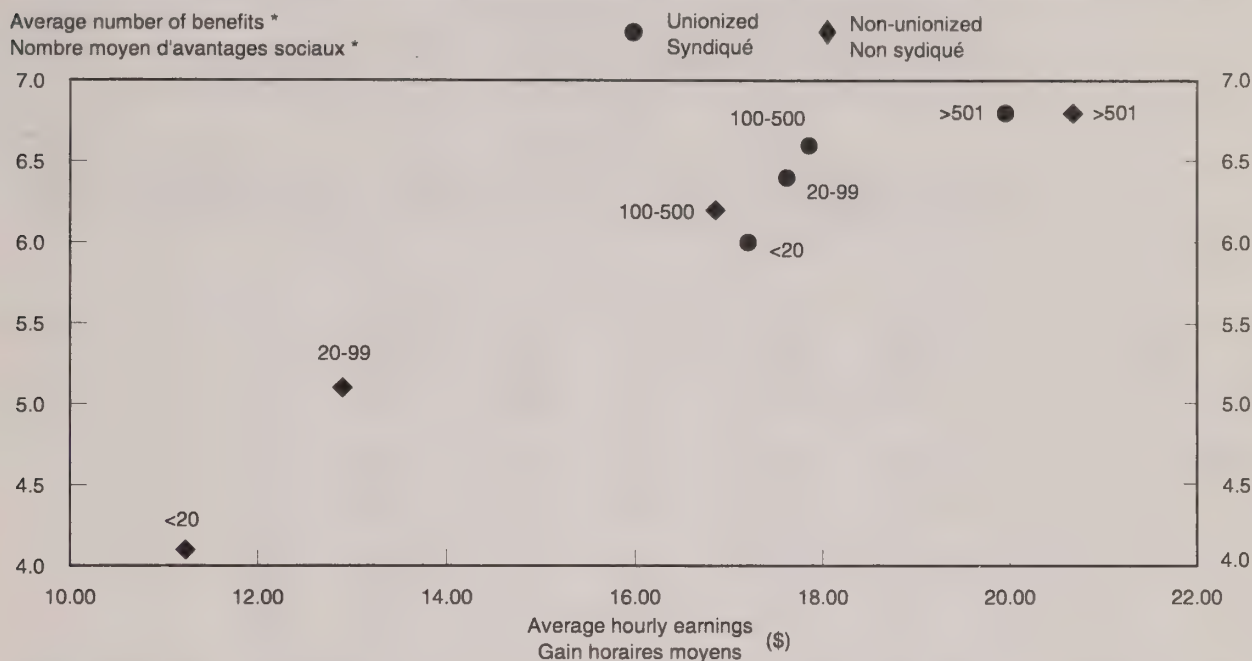
†† Finances, assurances et affaires immobilières.

Chart B

**Benefits and hourly earnings, by
workplace size and union coverage,
November 1995**

Graphique B

**Nombre d'avantages sociaux et gains horaires
selon la taille de l'établissement et la situation
syndicale, novembre 1995**



Source: Survey of Work Arrangements

Note: Workplace size refers to number of employees at the place of work. Union coverage means the worker either belongs to, or is represented by, a union.

* See Benefits information collected by the survey.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Nota : La taille de l'établissement correspond au nombre d'employés au lieu de travail. La situation syndicale est établie selon que le travailleur fait partie d'un syndicat ou qu'il est représenté par ce dernier.

* Voir Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête.

Table 2-1

Employees' average hourly earnings and benefits, by selected characteristics, November 1995

| | Paid workers | Average hourly earnings | Preferred schedule* | Prefer same hours for same pay | Perma- nent job | Job benefits – Avantages sociaux | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|------------------------|---|-----------------------|----------------------------------|--------------------------|---|
| | | | | | | Flexitime option | Pension plan | Supple- mental health plan |
| | Travailleurs rémunérés | Gains horaires moyens | Horaire désiré* | Préfère mê- mes heures pour mê- me salaire | Emploi permanent | Horaire flexible | Régime de retraite | Régime de soins de santé privé |
| | '000 | \$ | | | | % | | |
| Hourly earnings | 8,242 | 15.12 | 75 | 64 | 88 | 23 | 51 | 59 |
| <10.00 | 2,256 | 7.28 | 69 | 51 | 80 | 14 | 13 | 19 |
| 10.00 to 14.99 | 2,178 | 12.04 | 77 | 62 | 89 | 20 | 45 | 58 |
| 15.00 to 19.99 | 1,804 | 16.87 | 77 | 69 | 90 | 23 | 71 | 78 |
| >19.99 | 2,004 | 25.71 | 79 | 76 | 93 | 35 | 82 | 86 |
| Both sexes | 11,084 | 15.12 | 75 | 66 | 88 | 24 | 51 | 59 |
| 15 to 24 | 1,799 | 8.93 | 71 | 52 | 77 | 15 | 16 | 23 |
| 25 to 54 | 8,513 | 16.43 | 76 | 68 | 91 | 25 | 58 | 66 |
| 55 to 69 | 773 | 16.41 | 77 | 79 | 91 | 25 | 57 | 64 |
| Men | 5,776 | 16.58 | 73 | 67 | 89 | 24 | 54 | 64 |
| 15 to 24 | 913 | 9.26 | 71 | 51 | 77 | 16 | 16 | 24 |
| 25 to 54 | 4,417 | 18.12 | 73 | 69 | 92 | 25 | 61 | 71 |
| 55 to 69 | 446 | 18.15 | 75 | 78 | 91 | 28 | 64 | 72 |
| Women | 5,309 | 13.63 | 78 | 66 | 87 | 23 | 48 | 54 |
| 15 to 24 | 886 | 8.60 | 72 | 53 | 77 | 14 | 15 | 22 |
| 25 to 54 | 4,096 | 14.75 | 79 | 67 | 89 | 25 | 55 | 60 |
| 55 to 69 | 327 | 14.17 | 79 | 80 | 91 | 22 | 48 | 53 |
| Workplace size | 10,924 | 15.13 | 75 | 66 | 88 | 24 | 51 | 59 |
| Unionized ** | 4,143 | 18.04 | 71 | 70 | 91 | 18 | 81 | 83 |
| Non-unionized | 6,781 | 13.20 | 77 | 64 | 87 | 27 | 33 | 44 |
| Under 20 employees | | | | | | | | |
| Unionized ** | 605 | 17.20 | 79 | 69 | 86 | 18 | 68 | 72 |
| Non-unionized | 3,169 | 11.23 | 77 | 62 | 85 | 25 | 16 | 27 |
| 20 to 99 employees | | | | | | | | |
| Unionized ** | 1,397 | 17.61 | 76 | 71 | 92 | 16 | 78 | 81 |
| Non-unionized | 2,083 | 12.90 | 77 | 63 | 89 | 23 | 37 | 53 |
| 100 to 500 employees | | | | | | | | |
| Unionized ** | 1,312 | 17.85 | 66 | 68 | 92 | 17 | 86 | 86 |
| Non-unionized | 964 | 16.85 | 79 | 68 | 89 | 33 | 61 | 71 |
| Over 500 employees | | | | | | | | |
| Unionized ** | 748 | 19.95 | 65 | 74 | 90 | 23 | 90 | 89 |
| Non-unionized | 421 | 20.67 | 82 | 69 | 88 | 49 | 75 | 79 |

Tableau 2-1

Gains horaires moyens et avantages sociaux des employés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

| Job benefits – Avantages sociaux | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|------------|-------------------|---------------|---------------|-------------------|----------------------------------|
| Dental plan | Paid sick leave | Paid vacation leave – Vacances payées | | | | | | |
| | | Total | | 10 days or less | 11 to 15 days | 16 to 20 days | More than 20 days | |
| Régime de soins dentaires | Congés de maladie payés | | | 10 jours ou moins | 11 à 15 jours | 16 à 20 jours | Plus de 20 jours | |
| % | | | | | | | | |
| 55 | 56 | 72 | 100 | 28 | 28 | 19 | 25 | Gains horaires |
| 16 | 20 | 46 | 100 | 61 | 29 | 4 | 6 | <10.00 |
| 53 | 57 | 76 | 100 | 36 | 33 | 16 | 15 | 10.00 à 14.99 |
| 73 | 73 | 84 | 100 | 19 | 28 | 24 | 29 | 15.00 à 19.99 |
| 82 | 82 | 86 | 100 | 10 | 20 | 28 | 42 | >19.99 |
| 55 | 57 | 73 | 100 | 28 | 28 | 19 | 25 | Les deux sexes |
| 21 | 21 | 41 | 100 | 62 | 32 | -- | 4 | 15 à 24 |
| 62 | 64 | 79 | 100 | 25 | 29 | 21 | 25 | 25 à 54 |
| 56 | 64 | 77 | 100 | 17 | 21 | 18 | 44 | 55 à 69 |
| 59 | 58 | 76 | 100 | 27 | 27 | 18 | 28 | Hommes |
| 22 | 20 | 43 | 100 | 63 | 32 | -- | -- | 15 à 24 |
| 67 | 65 | 82 | 100 | 25 | 27 | 20 | 28 | 25 à 54 |
| 64 | 67 | 80 | 100 | 16 | 19 | 17 | 48 | 55 à 69 |
| 50 | 56 | 69 | 100 | 29 | 30 | 20 | 22 | Femmes |
| 21 | 22 | 39 | 100 | 60 | 32 | -- | -- | 15 à 24 |
| 57 | 63 | 75 | 100 | 26 | 30 | 21 | 22 | 25 à 54 |
| 43 | 58 | 72 | 100 | 20 | 24 | 19 | 37 | 55 à 69 |
| 55 | 57 | 72 | 100 | 28 | 28 | 19 | 25 | Taille de l'établissement |
| 76 | 77 | 84 | 100 | 16 | 23 | 24 | 36 | Syndiqué ** |
| 42 | 45 | 65 | 100 | 37 | 32 | 15 | 16 | Non syndiqué |
| 67 | 70 | 75 | 100 | 24 | 27 | 19 | 29 | Moins de 20 employés |
| 24 | 32 | 56 | 100 | 47 | 32 | 11 | 10 | Syndiqué ** |
| | | | | | | | | Non syndiqué |
| 73 | 77 | 81 | 100 | 18 | 25 | 19 | 38 | 20 à 99 employés |
| 50 | 48 | 69 | 100 | 38 | 32 | 14 | 16 | Syndiqué ** |
| | | | | | | | | Non syndiqué |
| 79 | 78 | 88 | 100 | 16 | 24 | 26 | 34 | 100 à 500 employés |
| 68 | 68 | 81 | 100 | 24 | 34 | 20 | 22 | Syndiqué ** |
| | | | | | | | | Non syndiqué |
| 84 | 80 | 91 | 100 | 10 | 18 | 31 | 40 | Plus de 500 employés |
| 77 | 77 | 85 | 100 | 13 | 28 | 25 | 34 | Syndiqué ** |
| | | | | | | | | Non syndiqué |

Table 2-1

Employees' average hourly earnings and benefits, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

| | Paid workers | Average hourly earnings | Preferred schedule* | Prefer same hours for same pay | Perma-nent job | Job benefits – Avantages sociaux | | |
|---|------------------------|-------------------------|---------------------|--|------------------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | | | | | | Flexitime option | Pension plan | Supple-mental health plan |
| | Travailleurs rémunérés | Gains horaires moyens | Horaire désiré* | Préfère mêmes heures pour même salaire | Emploi permanent | Horaire flexible | Régime de retraite | Régime de soins de santé privé |
| | '000 | \$ | | | | % | | |
| Industry | 11,084 | 15.12 | 75 | 66 | 88 | 24 | 51 | 59 |
| Agriculture, fishing and forestry | 197 | 12.97 | 74 | 71 | 79 | 27 | 25 | 36 |
| Mining | 144 | 21.08 | 65 | 77 | 93 | 21 | 73 | 82 |
| Durable manufacturing | 1,016 | 16.49 | 71 | 71 | 95 | 18 | 65 | 80 |
| Non-durable manufacturing | 998 | 14.97 | 76 | 71 | 92 | 21 | 55 | 68 |
| Construction | 465 | 16.66 | 90 | 65 | 77 | 22 | 34 | 46 |
| Utilities | 145 | 21.29 | 88 | 76 | 88 | 26 | 82 | 84 |
| Transportation and storage | 428 | 16.66 | 60 | 66 | 91 | 19 | 56 | 66 |
| Communication | 303 | 17.70 | 86 | 67 | 93 | 32 | 70 | 74 |
| Wholesale trade | 522 | 13.86 | 88 | 67 | 92 | 27 | 42 | 59 |
| Retail trade | 1,343 | 9.90 | 67 | 58 | 89 | 17 | 26 | 35 |
| Finance, insurance and real estate | 643 | 15.98 | 87 | 70 | 94 | 36 | 68 | 73 |
| Educational services | 940 | 19.88 | 88 | 68 | 79 | 26 | 76 | 71 |
| Health and social services | 1,231 | 16.31 | 67 | 67 | 89 | 17 | 62 | 64 |
| Business services | 625 | 15.58 | 87 | 67 | 89 | 36 | 36 | 57 |
| Accommodation, food and beverage services | 725 | 8.07 | 59 | 50 | 85 | 13 | 12 | 19 |
| Personal, amusement and other services | 597 | 11.38 | 67 | 66 | 83 | 27 | 23 | 32 |
| Federal government | 284 | 19.60 | 84 | 75 | 89 | 50 | 89 | 90 |
| Provincial government | 249 | 20.08 | 86 | 73 | 89 | 37 | 89 | 82 |
| Local government | 226 | 18.40 | 70 | 66 | 86 | 22 | 76 | 76 |
| Occupation | 11,084 | 15.12 | 75 | 66 | 88 | 24 | 51 | 59 |
| Managerial/administrative | 1,611 | 19.69 | 89 | 75 | 96 | 46 | 64 | 78 |
| Natural sciences | 471 | 20.61 | 94 | 73 | 90 | 53 | 70 | 80 |
| Social sciences | 246 | 18.57 | 81 | 70 | 85 | 43 | 61 | 68 |
| Religion | 26 | 13.93 | 44 | 77 | 93 | 59 | 61 | 60 |
| Teaching | 664 | 20.77 | 89 | 69 | 78 | 22 | 76 | 72 |
| Medicine and health | 655 | 18.01 | 55 | 67 | 90 | 12 | 67 | 67 |
| Artistic, literary and recreational | 190 | 14.94 | 67 | 59 | 76 | 32 | 33 | 42 |
| Clerical | 1,846 | 12.76 | 83 | 67 | 90 | 23 | 50 | 57 |
| Sales | 947 | 10.20 | 70 | 59 | 88 | 22 | 30 | 40 |
| Service | 1,406 | 10.19 | 57 | 56 | 86 | 13 | 30 | 34 |
| Farming | 106 | 9.33 | 80 | 67 | 79 | 25 | 18 | 22 |
| Other primary | 91 | 17.76 | 60 | 74 | 80 | -- | 52 | 62 |
| Processing | 350 | 14.57 | 52 | 67 | 92 | 7 | 58 | 68 |
| Machining | 199 | 16.15 | 76 | 70 | 94 | -- | 61 | 74 |
| Fabricating | 959 | 14.51 | 76 | 69 | 93 | 12 | 50 | 65 |
| Construction | 466 | 17.36 | 90 | 64 | 76 | 16 | 48 | 54 |
| Transport equipment operating | 417 | 15.17 | 62 | 62 | 88 | 15 | 42 | 55 |
| Material handling | 294 | 11.75 | 66 | 62 | 85 | 9 | 45 | 52 |
| Other crafts | 140 | 17.44 | 59 | 69 | 91 | -- | 65 | 75 |

Source: Survey of Work Arrangements

* See Benefits information collected by the survey.

** Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Tableau 2-1

Gains horaires moyens et avantages sociaux des employés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

| Job benefits – Avantages sociaux | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------|---------------|-------------------|--|
| Dental plan | Paid sick leave | Paid vacation leave – Vacances payées | | | | | |
| | | Total | 10 days or less | 11 to 15 days | 16 to 20 days | More than 20 days | |
| Régime de soins dentaires | Congés de maladie payés | | 10 jours ou moins | 11 à 15 jours | 16 à 20 jours | Plus de 20 jours | |
| % | | | | | | | |
| 55 | 57 | 73 | 100 | 28 | 28 | 19 | 25 Industrie |
| 33 | 33 | 51 | 100 | 38 | 33 | -- | -- Agriculture, pêche et services forestiers |
| 82 | 69 | 84 | 100 | 13 | 27 | 24 | 37 Mines |
| 75 | 64 | 90 | 100 | 27 | 29 | 19 | 25 Fabrication de biens durables |
| 62 | 59 | 85 | 100 | 32 | 28 | 15 | 25 Fabrication de biens non durables |
| 42 | 28 | 51 | 100 | 45 | 30 | -- | 17 Construction |
| 78 | 85 | 89 | 100 | -- | 20 | 23 | 42 Services publics |
| 62 | 56 | 73 | 100 | 25 | 21 | 18 | 36 Transport et entreposage |
| 74 | 77 | 83 | 100 | 17 | 26 | 24 | 32 Communications |
| 54 | 61 | 80 | 100 | 38 | 38 | 12 | 11 Commerce de gros |
| 33 | 33 | 60 | 100 | 46 | 31 | 9 | 13 Commerce de détail |
| | | | | | | | Finances, assurances |
| 73 | 76 | 83 | 100 | 17 | 33 | 27 | 23 et affaires immobilières |
| 60 | 76 | 60 | 100 | 11 | 18 | 17 | 54 Enseignement |
| 60 | 67 | 78 | 100 | 21 | 24 | 29 | 26 Santé et services sociaux |
| 54 | 58 | 79 | 100 | 35 | 36 | 16 | 12 Services aux entreprises |
| | | | | | | | |
| 17 | 17 | 45 | 100 | 56 | 31 | -- | 9 Hébergement et restauration |
| | | | | | | | Services personnels, divertissements |
| 28 | 37 | 56 | 100 | 39 | 34 | 14 | 13 et autres services |
| 91 | 91 | 93 | 100 | -- | 31 | 32 | 30 Administration fédérale |
| 69 | 89 | 91 | 100 | -- | 22 | 32 | 41 Administration provinciale |
| 70 | 82 | 84 | 100 | 12 | 22 | 24 | 42 Administration municipale |
| | | | | | | | |
| 55 | 57 | 73 | 100 | 28 | 28 | 19 | 25 Profession |
| 73 | 81 | 90 | 100 | 19 | 29 | 23 | 28 Gestion et administration |
| 76 | 81 | 90 | 100 | 21 | 33 | 22 | 24 Sciences naturelles |
| 65 | 75 | 80 | 100 | 14 | 23 | 34 | 29 Sciences sociales |
| 57 | 71 | 80 | 100 | -- | -- | -- | -- Religion |
| 60 | 78 | 57 | 100 | 15 | 15 | 14 | 56 Enseignement |
| 63 | 68 | 81 | 100 | 19 | 25 | 28 | 28 Médecine et soins de santé |
| | | | | | | | Domaines artistique, littéraire et |
| 40 | 45 | 57 | 100 | 37 | 27 | -- | -- récréatif |
| 55 | 59 | 74 | 100 | 28 | 31 | 20 | 20 Travail de bureau |
| 37 | 39 | 59 | 100 | 42 | 33 | 13 | 12 Vente |
| 31 | 34 | 55 | 100 | 40 | 28 | 12 | 21 Services |
| 18 | 26 | 45 | 100 | 43 | -- | -- | -- Agriculture |
| | | | | | | | Autres professions du secteur |
| 61 | 48 | 60 | 100 | -- | 36 | -- | 28 primaire |
| 65 | 53 | 86 | 100 | 33 | 20 | 18 | 29 Transformation |
| 67 | 53 | 85 | 100 | 34 | 30 | 17 | 20 Usinage |
| 58 | 51 | 84 | 100 | 33 | 30 | 14 | 23 Fabrication |
| 52 | 39 | 59 | 100 | 33 | 25 | 17 | 25 Construction |
| 52 | 45 | 65 | 100 | 31 | 27 | 14 | 28 Opération de matériel de transport |
| 46 | 40 | 66 | 100 | 36 | 27 | 14 | 22 Manutention |
| 67 | 62 | 83 | 100 | -- | 26 | -- | 37 Autres métiers |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Voir Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête.

** Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Balancing work and family

Katherine Marshall

Striking a balance between work and family responsibilities has become increasingly difficult over the past two decades because of fundamental labour market, demographic and social changes. Dual-earner families now outnumber single-earner families more than three to one, and lone-parent families represent 10% of all families.¹ Most mothers with preschool aged children are employed today. And the aging of the population is increasing the number of workers with dependent elderly parents living with them or nearby.

Combining a full- or part-time work schedule with care of dependent children and/or elderly relatives not only leaves little time for leisure, educational pursuits or other personal activities, but can add stress and strain to employees' lives. In response, some employers have begun to offer alternative work arrangements. Findings in this section demonstrate that employed mothers with young children (and, to some extent, with dependent relatives) exhibit relatively high rates of altered work patterns. Men's work patterns change only slightly when dependent children are present, showing greater attachment to paid work. It is clear that family responsibilities play a role in altering work patterns; however, what is not known is how much influence employees have had in choosing their work arrangements. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) can provide incidence rates for alternative work options, but not information on the accessibility of or desire for such options (with the exception of preferred hours). Not known, for example, is whether mothers with non-standard work arrangements were given the opportunity to alter their patterns or whether they had to switch jobs in order to do so. Rates of non-standard work might have been considerably higher for both men and women had such options been readily available.

The first sub-section looks at the labour force participation rates of individuals by family type and age of children at home. The next two examine the effect of dependent children at home on work arrangements by family type, then within dual-earner families. No space has been devoted to the effect of seniors over age 79 at home because an in-depth study was not possible. However, the data suggest that more employed women than men cope with elder care by

Concilier le travail et la famille

Katherine Marshall

Au cours des deux dernières décennies, il est devenu de plus en plus difficile de concilier les obligations professionnelles et familiales à cause de profonds changements d'ordre économique, démographique et social. Les familles à deux revenus sont aujourd'hui plus de trois fois plus nombreuses que les familles à un seul revenu, et les familles monoparentales représentent 10 % de l'ensemble des familles¹. Aujourd'hui, la plupart des mères d'enfants d'âge préscolaire sont occupées; de plus, le vieillissement de la population entraîne une hausse du nombre de travailleurs ayant à leur charge des parents âgés qui vivent avec eux ou à proximité.

Si la nécessité de concilier un horaire de travail à temps plein ou à temps partiel avec le soin d'enfants à charge ou de parents âgés laisse peu de temps pour les loisirs, les études ou d'autres activités personnelles, elle peut aussi ajouter fatigue et stress à la vie des travailleurs. Face à cette réalité, certains employeurs ont commencé à diversifier les modalités de travail. Les renseignements exposés dans la présente section montrent que les régimes de travail non conventionnels sont plutôt fréquents chez les mères occupées qui ont de jeunes enfants (et, dans une certaine mesure, des parents à charge). La présence d'enfants à charge ne modifie guère les régimes de travail des hommes, ce qui montre que ces derniers tiennent davantage au travail rémunéré. Les obligations familiales jouent manifestement un rôle dans la modification des régimes de travail; toutefois, on ignore dans quelle mesure les travailleurs ont pu choisir leurs modalités de travail. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 permet de calculer la fréquence des modalités de travail non conventionnelles, mais pas de préciser le caractère accessible ou souhaitable de ces modalités (sauf en ce qui concerne les préférences quant aux heures de travail). On ignore, par exemple, si les mères qui travaillent selon des modalités atypiques ont eu la possibilité de modifier leur régime de travail ou si elles ont dû changer d'emploi pour le faire. La fréquence des modalités de travail atypiques serait sans doute beaucoup plus élevée si les travailleurs des deux sexes avaient effectivement accès à ces avantages.

La première sous-section se penche sur les taux d'activité des particuliers selon le type de famille et l'âge des enfants à la maison. Les deux suivantes examinent l'incidence des enfants à charge à la maison sur les modalités de travail selon le type de famille, puis au sein des familles à deux revenus. Il n'est pas question de l'incidence des personnes âgées de plus de 79 ans à la maison, car il n'a pas été possible de mener une étude approfondie. Toutefois, on peut déduire des données que les femmes occupées sont plus

doing some paid work at home and by having non-daytime work schedules. Weekly work hours are also reduced for women when seniors live in the home (31 compared with 33) but not for men (41 hours in both cases).

Labour force participation rates of parents with children

- In November 1995, most married fathers were in the labour force, regardless of the age of their children at home (Table 3-1).
- Although the majority of married mothers were in the labour force (73%), their participation rate increased with the age of children at home, ranging from 65% for those with infants (aged under 3) to 78% for those with all children aged 6 to 15.
- Among lone parents with children under age 16, a higher proportion of fathers than mothers were in the labour force (85%, compared with 63%).
- The age of children at home is positively related to the labour force participation rate of lone-parent mothers. For example, only 38% of such mothers with infants were in the labour force, compared with 73% of those whose children were aged 6 to 15.

Work patterns and arrangements of families

- Of the over 7 million paid workers² in families in November 1995, 75% were in dual-earner families, 20% in single-earner families, and 6% in lone-parent families. One in four of these 7 million had preschool aged³ youngsters at home; 27%, children aged 6 to 15, and 47%, no children under 16 at home (Table 3-2).
- Almost all men in families were working full time – ranging from 94% to 98%.
- Women in families were most likely to work full time if there were no children under age 16 at home (77%), and least likely if there were preschoolers present (69%).
- Men in single-earner families, on average, worked slightly more hours per day and more days per week than all women or other men. They worked even longer weeks when they had children at home. For example, men in single-earner families with all children aged 6 to 15 worked an average 5.2 days

nombreuses que les hommes à concilier le travail et les soins à un parent âgé en effectuant une partie de leur travail rémunéré à la maison ou en travaillant selon un horaire autre que de jour. Si des personnes âgées vivent à la maison, on constate également une réduction des heures de travail hebdomadaires des femmes (31 contre 33), mais non de celles des hommes (41 dans les deux cas).

Taux d'activité des parents ayant des enfants à la maison

- En novembre 1995, la plupart des pères mariés étaient occupés, sans égard à l'âge des enfants à la maison (tableau 3-1).
- Si la majorité des mères mariées étaient occupées (73 %), leur taux d'activité augmentait avec l'âge des enfants à la maison : il fluctuait entre 65 % chez celles ayant des bébés (de moins de 3 ans) et 78 % chez celles dont tous les enfants étaient âgés de 6 à 15 ans.
- Parmi les parents seuls qui avaient des enfants de moins de 16 ans, la proportion des pères occupés était supérieure à celle des mères occupées (85 % contre 63 %).
- L'âge des enfants à la maison est directement lié au taux d'activité des mères de famille monoparentale. Par exemple, seulement 38 % des mères seules qui avaient des bébés étaient occupées, contre 73 % de celles dont les enfants étaient âgés de 6 à 15 ans.

Régimes et modalités de travail des familles

- Sur plus de 7 millions de travailleurs rémunérés² qui faisaient partie d'une famille en novembre 1995, 75 % étaient membres d'une famille à deux revenus, 20 %, d'une famille à un seul soutien, et 6 %, d'une famille monoparentale. Parmi ces quelque 7 millions de travailleurs, 1 sur 4 avait des enfants d'âge préscolaire³ à la maison, 27 % avaient des enfants de 6 à 15 ans et 47 % n'avaient pas d'enfants de moins de 16 ans à la maison (tableau 3-2).
- Presque tous les hommes qui étaient membres de ces familles travaillaient à temps plein, dans une proportion allant de 94 % à 98 %.
- Les femmes qui faisaient partie d'une famille étaient proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps plein si elles n'avaient pas d'enfants de moins de 16 ans à la maison (77 %), et moins nombreuses à le faire si elles avaient des enfants d'âge préscolaire (69 %).
- Les hommes qui faisaient partie d'une famille à un seul revenu travaillaient, en moyenne, un nombre légèrement plus élevé d'heures par jour et de jours par semaine que l'ensemble des femmes ou des autres hommes. Ils travaillaient des semaines encore plus longues s'ils avaient des enfants à la maison. Par exemple, les hommes faisant

per week; 84% usually worked 40 or more hours a week. Furthermore, 12% with preschoolers at home worked 6 or more days, compared with just 9% of dual-earner men and 5% or less of all women.

- Approximately one in 10 employees regularly did some of their paid work at home; women with preschoolers at home had the highest work-at-home rate (13%). And of the parents who worked at home in November 1995, mothers (17%) were more likely than fathers (9%) to do so because of personal reasons – particularly mothers with preschoolers (32%) (Table 3-3).
- Women with preschoolers were also the most likely not to work a regular daytime schedule (30% overall, 37% for lone parents). Some 23% of women with preschoolers gave child or other family care as the reason for their irregular work schedules, compared with 12% of women with children aged 6 to 15. Almost no men gave this reason.
- One in 10 women and one in 5 men put in regular overtime at their job, regardless of the presence or age of children at home.
- Job sharing (one position occupied by two or more people) is predominantly a female activity, one that increases when children are present. Some 4% of women with children under 16 job shared in November 1995, compared with 2% of women with no children under 16.
- In all family types, a slightly higher proportion of women and men with young children (28%) had the option of working flexitime than did those with no children under 16 (24%).
- Women with preschool aged children were more likely to work shifts (evening, night, rotating or split) (18%) than women who had no children under 16 (12%). Men's rates showed no variation by age of children.

partie d'une famille à un seul revenu dont tous les enfants étaient âgés de 6 à 15 ans travaillaient en moyenne 5,2 jours par semaine; 84 % travaillaient habituellement 40 heures ou plus par semaine. En outre, 12 % de ceux qui avaient des enfants d'âge préscolaire à la maison travaillaient 6 jours ou plus, contre à peine 9 % des hommes faisant partie d'une famille à deux revenus et 5 % ou moins de l'ensemble des femmes.

- Environ 1 travailleur sur 10 effectuait régulièrement une partie de son travail rémunéré à domicile; les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison enregistraient le plus fort taux de travail à domicile (13 %). Et parmi les parents qui travaillaient à la maison en novembre 1995, les mères (17 %) étaient plus susceptibles que les pères (9 %) de le faire pour des motifs d'ordre personnel; cela était plus particulièrement le cas des mères ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison (32 %) (tableau 3-3).
- Les mères d'enfants d'âge préscolaire étaient aussi les plus susceptibles de ne pas travailler selon un horaire normal de jour (30 % dans l'ensemble; 37 % chez les mères seules). Environ 23 % des mères d'enfants d'âge préscolaire invoquaient les soins aux enfants ou à d'autres membres de la famille à l'appui de leur horaire de travail irrégulier, contre 12 % des mères d'enfants de 6 à 15 ans. Très peu d'hommes ont invoqué cette raison.
- Les données révèlent que 1 femme sur 10 et 1 homme sur 5 travaillaient régulièrement des heures supplémentaires à leur emploi, sans égard à la présence ni à l'âge d'enfants à la maison.
- Le partage d'emploi (un poste étant occupé par deux personnes ou plus) est avant tout une activité féminine, qui augmente avec la présence d'enfants. En novembre 1995, environ 4 % des mères ayant des enfants de moins de 16 ans partageaient un emploi, contre 2 % des femmes sans enfants de moins de 16 ans.
- Dans tous les types de famille, la proportion de parents de jeunes enfants qui avaient la possibilité de travailler selon un horaire flexible était légèrement supérieure (28 %) à celle des travailleurs sans enfants de moins de 16 ans (24 %).
- Les mères d'enfants d'âge préscolaire étaient proportionnellement plus nombreuses à travailler par postes (de soir, de nuit, rotatif ou fractionné) (18 %) que les femmes sans enfants de moins de 16 ans (12 %). Chez les hommes, les taux n'accusaient aucune variation selon l'âge des enfants.

- Given the option, more men than women would have worked more hours for more pay whether they were employed full time (22%, compared with 16%) or part time (63%, compared with 43%).
- This preference was highest for both sexes in single-earner and lone-parent families. For example, only 41% of people in dual-earner families working part time would have taken on more hours, compared with 57% of single earners and 72% of lone parents (Table 3-3).
- The desire for more hours was highest for men with preschool aged children at home and, conversely, lowest for women. For example, 83% of men working part time with preschoolers at home preferred more hours, compared with 63% of men overall; on the other hand, only 38% of women in a similar situation preferred more hours, compared with 43% of women overall.
- S'ils avaient eu le choix, plus d'hommes que de femmes auraient préféré travailler plus d'heures pour une rémunération accrue, qu'ils aient été occupés à temps plein (22 % contre 16 %) ou à temps partiel (63 % contre 43 %).
- Pour les deux sexes, cette préférence se manifestait surtout dans les familles à un seul revenu et dans les familles monoparentales. Par exemple, seulement 41 % des membres d'une famille à deux revenus travaillant à temps partiel auraient préféré travailler plus d'heures, contre 57 % des membres d'une famille à un seul revenu et 72 % des parents seuls (tableau 3-3).
- Le désir de travailler plus d'heures se manifestait surtout chez les hommes ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison, et beaucoup moins chez les femmes. Par exemple, 83 % des hommes travaillant à temps partiel et ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison auraient préféré travailler plus d'heures, contre 63 % de l'ensemble des hommes; par contre, seulement 38 % des femmes dans la même situation auraient préféré travailler plus d'heures, contre 43 % de l'ensemble des femmes.

Work patterns and arrangements within dual-earner couples

- In 72% of dual-earner couples both partners worked full time in November 1995. In 25%, the husband worked full time and the wife part time; in 2%, this situation was reversed. In the remaining 1%, both partners worked part time (Table 3-4).
- The likelihood of both partners working full time steadily decreased as the age of children at home declined: only 66% of couples had two partners working full time when children under 6 were at home. This observation corresponds to the steady increase in couples in which the husband worked full time and the wife part time.
- Spouses were both most likely to work a Monday-to-Friday schedule if no children under 16 lived at home (49%). They were least likely to do so if their resident children were preschool aged (44%). Similarly, the percentage of couples in which the husband worked a Monday-to-Friday schedule and the wife did not increased from 23% to 28% with the presence of preschool aged children.

Régimes et modalités de travail des couples à deux revenus

- Dans 72 % des couples à deux revenus interrogés en novembre 1995, les deux conjoints travaillaient à temps plein. Dans 25 % des couples, l'époux travaillait à temps plein et l'épouse, à temps partiel; dans 2 % des couples, c'était l'inverse. Enfin, dans 1 % des cas, les deux conjoints travaillaient à temps partiel (tableau 3-4).
- La proportion de familles où les deux conjoints travaillaient à temps plein diminuait régulièrement selon que l'âge des enfants à la maison était moindre dans seulement 66 % des couples, les deux conjoints travaillaient à temps plein s'ils avaient des enfants de moins de 6 ans à la maison. Cette observation fait écho à l'augmentation régulière des couples dans lesquels l'époux travaillait à temps plein et l'épouse, à temps partiel.
- Lorsque les deux conjoints travaillaient, ils étaient plus susceptibles de travailler tous deux du lundi au vendredi s'ils n'avaient pas d'enfants de moins de 16 ans à la maison (49 %), et moins nombreux à le faire si les enfants à la maison étaient d'âge préscolaire (44 %). De même, le pourcentage de couples où l'époux travaillait du lundi au vendredi, mais pas l'épouse, passait de 23 % à 28 % avec la présence d'enfants d'âge préscolaire à la maison.

- A similar pattern exists among couples working a regular daytime schedule. Both husband and wife did so in 57% of couples with no children under 16. This figure was slightly reduced (53%) when there were preschool aged children at home.
- In only one in 10 couples were both husband and wife able to choose the start and end times to their workdays. Age of children at home made little difference to results.

Notes

- 1 In this section family members are defined as persons 15 and over who are married or living common law, with or without children, or who are lone parents.
- 2 Questions about work patterns were asked of paid workers only; therefore, families with at least one self-employed member were excluded from this and the following section.
- 3 Defined as children under age 6.

- On constate une tendance semblable chez les couples travaillant selon un horaire normal de jour. Les deux conjoints le faisaient dans 57 % des couples sans enfants de moins de 16 ans. Cette proportion reculait à 53 % s'il y avait des enfants d'âge préscolaire à la maison.
- Dans seulement 1 couple sur 10, l'époux et l'épouse pouvaient choisir l'heure à laquelle ils commençaient et terminaient leur journée de travail. L'âge des enfants à la maison n'avait guère d'incidence sur les résultats.

Notes

- 1 Dans la présente section, on entend par membres de la famille les personnes de 15 ans et plus qui sont mariées ou qui vivent en union de fait, avec ou sans enfants, ou qui sont des parents seuls.
- 2 On a posé des questions sur les régimes de travail uniquement aux travailleurs rémunérés; les familles comptant au moins un travailleur autonome ont donc été exclues de la présente section et de la suivante.
- 3 Il s'agit d'enfants de moins de 6 ans.

Table 3-1

Labour force participation * of persons in couples and of lone parents with children at home, November 1995

Tableau 3-1

**Taux d'activité * des personnes formant un couple
et des personnes monoparentales avec enfants à la
maison, novembre 1995**

| | Total | | | In couples | | | Lone parents | | | |
|----------------------------|--------|--------|-------|------------|--------|-------|--------------------------|--------|-------|---|
| | | | | Couples | | | Personnes monoparentales | | | |
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women | Total | Men | Women | |
| | Hommes | Femmes | | Hommes | Femmes | | Hommes | Femmes | | |
| | | | | | | | | | | |
| With children under 16 | 6,228 | 2,875 | 3,352 | 5,626 | 2,802 | 2,825 | 601 | 74 | 527 | Avec enfants de moins de 16 ans |
| In labour force | 5,087 | 2,702 | 2,385 | 4,693 | 2,639 | 2,054 | 394 | 63 | 331 | Dans la population active |
| | | | | | | | | | | |
| Participation rate | 82 | 94 | 71 | 83 | 94 | 73 | 66 | 85 | 63 | Taux d'activité |
| | | | | | | | | | | |
| At least one child under 3 | 1,838 | 863 | 975 | 1,726 | 859 | 867 | 112 | 4 | 108 | Au moins un enfant de moins de 3 ans |
| In labour force | 1,412 | 809 | 603 | 1,367 | 806 | 562 | 45 | 3 | 41 | Dans la population active |
| | | | | | | | | | | |
| Participation rate | 77 | 94 | 62 | 79 | 94 | 65 | 40 | 83 | 38 | Taux d'activité |
| | | | | | | | | | | |
| Youngest child 3 to 5 | 1,222 | 550 | 552 | 1,107 | 551 | 556 | 115 | 9 | 106 | L'enfant le plus jeune a entre 3 et 5 ans |
| In labour force | 988 | 528 | 460 | 921 | 522 | 399 | 67 | 6 | 60 | Dans la population active |
| | | | | | | | | | | |
| Participation rate | 81 | 94 | 69 | 83 | 95 | 72 | 58 | 73 | 57 | Taux d'activité |
| | | | | | | | | | | |
| All children 6 to 15 | 3,168 | 1,453 | 1,715 | 2,794 | 1,392 | 1,402 | 374 | 61 | 313 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| In labour force | 2,687 | 1,365 | 1,322 | 2,404 | 1,311 | 1,093 | 283 | 53 | 229 | Dans la population active |
| | | | | | | | | | | |
| Participation rate | 85 | 94 | 77 | 86 | 94 | 78 | 76 | 87 | 73 | Taux d'activité |

Source: Labour Force Survey

* Includes both paid and self-employed workers.

Source : Enquête sur la population active

* Comprend les travailleurs rémunérés et les travailleurs autonomes.

Table 3-2

Work arrangements of paid workers by sex, type of family and age of children, November 1995

| | All families | | | Dual earners | | |
|---|-----------------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|
| | Ensemble des familles | | | Deux revenus | | |
| | Total | Men Hommes | Women Femmes | Total | Men Hommes | Women Femmes |
| | '000 | | | | | |
| All paid workers | 7,346 | 3,680 | 3,666 | 5,473 | 2,558 | 2,915 |
| At least one child under 6 | 1,858 | 1,023 | 835 | 1,372 | 662 | 710 |
| All children 6 to 15 | 2,019 | 991 | 1,028 | 1,506 | 712 | 794 |
| No children under 16 | 3,469 | 1,667 | 1,802 | 2,595 | 1,185 | 1,410 |
| | days | | | | | |
| Average days per week | 5.0 | 5.1 | 4.8 | 4.9 | 5.1 | 4.8 |
| At least one child under 6 | 4.9 | 5.1 | 4.7 | 4.9 | 5.1 | 4.7 |
| All children 6 to 15 | 4.9 | 5.1 | 4.8 | 4.9 | 5.1 | 4.8 |
| No children under 16 | 5.0 | 5.1 | 4.9 | 5.0 | 5.1 | 4.9 |
| | % of all paid workers | | | | | |
| Work full time | 85 | 97 | 74 | 84 | 97 | 73 |
| At least one child under 6 | 84 | 96 | 69 | 82 | 96 | 68 |
| All children 6 to 15 | 85 | 98 | 71 | 83 | 98 | 70 |
| No children under 16 | 86 | 96 | 77 | 86 | 96 | 77 |
| Usually work 40 hours or more per week | 58 | 79 | 36 | 56 | 78 | 36 |
| At least one child under 6 | 58 | 79 | 32 | 54 | 78 | 31 |
| All children 6 to 15 | 57 | 81 | 34 | 56 | 80 | 33 |
| No children under 16 | 58 | 78 | 39 | 57 | 77 | 39 |
| Work 6 or 7 days a week | 7 | 9 | 4 | 6 | 8 | 5 |
| At least one child under 6 | 7 | 10 | 4 | 6 | 9 | 3 |
| All children 6 to 15 | 6 | 8 | 4 | 6 | 7 | 4 |
| No children under 16 | 7 | 9 | 5 | 7 | 9 | 5 |
| Work at home | 11 | 10 | 11 | 12 | 11 | 13 |
| At least one child under 6 | 11 | 10 | 13 | 12 | 10 | 13 |
| All children 6 to 15 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 13 |
| No children under 16 | 10 | 9 | 11 | 11 | 10 | 12 |
| Do not work regular daytime schedule | 27 | 27 | 26 | 26 | 27 | 26 |
| At least one child under 6 | 29 | 28 | 30 | 28 | 27 | 29 |
| All children 6 to 15 | 26 | 27 | 25 | 25 | 28 | 23 |
| No children under 16 | 26 | 27 | 26 | 26 | 25 | 26 |

Tableau 3-2

Conditions de travail des travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants, novembre 1995

| Single earners | | | Lone parents | | | |
|--|--------|--------|-------------------------|--------|--------|--|
| Un seul revenu | | | Familles monoparentales | | | |
| Total | Men | Women | Total | Men | Women | |
| | Hommes | Femmes | | Hommes | Femmes | |
| '000 | | | | | | |
| 1,460 | 1,044 | 416 | 413 | 78 | 335 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 412 | 354 | 58 | 74 | -- | 67 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 303 | 238 | 64 | 210 | 41 | 170 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 745 | 452 | 294 | 129 | 30 | 99 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| jours | | | | | | |
| 5.0 | 5.1 | 4.8 | 4.8 | 5.0 | 4.8 | Nombre moyen de jours de travail par semaine |
| 5.1 | 5.1 | 4.7 | 4.8 | -- | 4.8 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 5.1 | 5.2 | 4.8 | 4.8 | 5.0 | 4.7 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 5.0 | 5.1 | 4.8 | 5.0 | 5.2 | 4.9 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| % de l'ensemble des travailleurs rémunérés | | | | | | |
| 90 | 96 | 74 | 81 | 97 | 77 | Travaille à temps plein |
| 94 | 97 | 77 | 73 | -- | 71 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 92 | 98 | 72 | 81 | 97 | 77 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 86 | 94 | 74 | 86 | 98 | 82 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| 69 | 81 | 39 | 43 | 74 | 36 | Travaille habituellement 40 heures ou plus par semaine |
| 76 | 82 | 42 | 40 | -- | 35 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 75 | 84 | 42 | 41 | 72 | 34 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 63 | 80 | 37 | 48 | 77 | 39 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| 10 | 11 | 5 | -- | -- | -- | Travaille 6 ou 7 jours par semaine |
| 11 | 12 | -- | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 11 | 13 | -- | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 8 | 10 | -- | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| 8 | 9 | 6 | 10 | -- | 9 | Travaille à la maison |
| 10 | 10 | -- | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 11 | 11 | -- | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 6 | 7 | -- | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| 29 | 29 | 28 | 28 | 29 | 27 | Ne travaille pas selon un horaire régulier de jour |
| 29 | 29 | 34 | 36 | -- | 37 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 27 | 25 | 35 | 27 | -- | 27 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 29 | 32 | 25 | 24 | -- | 22 | Aucun enfant de moins de 16 ans |

Table 3-2

Work arrangements of paid workers by sex, type of family and age of children, November 1995 (concluded)

| | All families | | | Dual earners | | |
|------------------------------|-----------------------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | Ensemble des familles | | | Deux revenus | | |
| | Total | Men | Women | Total | Men | Women |
| | | Hommes | Femmes | | Hommes | Femmes |
| % of all paid workers | | | | | | |
| Work weekends | 12 | 13 | 10 | 11 | 12 | 10 |
| At least one child under 6 | 12 | 13 | 11 | 11 | 12 | 10 |
| All children 6 to 15 | 10 | 11 | 9 | 10 | 11 | 9 |
| No children under 16 | 12 | 14 | 11 | 12 | 13 | 11 |
| | | | | | | |
| Do regular overtime | 15 | 20 | 9 | 14 | 20 | 9 |
| At least one child under 6 | 16 | 21 | 9 | 15 | 21 | 9 |
| All children 6 to 15 | 14 | 19 | 9 | 13 | 18 | 9 |
| No children under 16 | 14 | 20 | 9 | 14 | 20 | 9 |
| | | | | | | |
| Job share | 2 | -- | 3 | 2 | -- | 3 |
| At least one child under 6 | 2 | -- | 3 | 2 | -- | 4 |
| All children 6 to 15 | 2 | -- | 4 | 2 | -- | 4 |
| No children under 16 | 1 | -- | 2 | 1 | -- | 2 |
| | | | | | | |
| Have permanent job | 91 | 92 | 89 | 91 | 93 | 89 |
| At least one child under 6 | 90 | 92 | 88 | 91 | 93 | 89 |
| All children 6 to 15 | 91 | 93 | 90 | 92 | 94 | 90 |
| No children under 16 | 91 | 92 | 90 | 91 | 93 | 89 |
| | | | | | | |
| Have flexitime option | 25 | 26 | 25 | 27 | 28 | 26 |
| At least one child under 6 | 28 | 28 | 27 | 29 | 28 | 29 |
| All children 6 to 15 | 26 | 26 | 25 | 27 | 28 | 26 |
| No children under 16 | 24 | 26 | 23 | 25 | 27 | 24 |
| | | | | | | |
| Do shift work | 16 | 19 | 13 | 16 | 18 | 13 |
| At least one child under 6 | 18 | 19 | 18 | 18 | 18 | 17 |
| All children 6 to 15 | 15 | 18 | 12 | 15 | 19 | 11 |
| No children under 16 | 15 | 18 | 12 | 15 | 17 | 12 |

Source: Survey of Work Arrangements

Tableau 3-2

Conditions de travail des travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants, novembre 1995 (fin)

| Single earners | | | Lone parents | | | |
|--|--------|--------|-------------------------|--------|--------|--|
| Un seul revenu | | | Familles monoparentales | | | |
| Total | Men | Women | Total | Men | Women | |
| | Hommes | Femmes | | Hommes | Femmes | |
| % de l'ensemble des travailleurs rémunérés | | | | | | |
| 14 | 15 | 12 | 10 | -- | 10 | Travaille la fin de semaine |
| 15 | 16 | -- | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 14 | 15 | -- | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 14 | 16 | 12 | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | | | | |
| 17 | 20 | 7 | 12 | -- | 10 | Fait régulièrement des heures supplémentaires |
| 19 | 20 | -- | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 17 | 20 | -- | 11 | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 15 | 21 | -- | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | | | | |
| -- | -- | -- | -- | - | -- | Partage un emploi |
| -- | - | -- | -- | - | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| -- | - | -- | -- | - | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| -- | -- | -- | -- | - | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | | | | |
| 91 | 91 | 89 | 89 | 87 | 90 | A un emploi permanent |
| 90 | 90 | 88 | 86 | -- | 86 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 91 | 93 | 85 | 89 | 84 | 90 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 91 | 91 | 90 | 92 | 90 | 92 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | | | | |
| 22 | 24 | 17 | 23 | -- | 23 | A un horaire flexible |
| 26 | 28 | -- | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 22 | 24 | -- | 22 | -- | 23 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 20 | 21 | 19 | 25 | -- | 26 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | | | | |
| 18 | 19 | 14 | 16 | -- | 16 | Travaille par postes |
| 20 | 20 | -- | 20 | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 16 | 16 | -- | 15 | -- | 14 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 17 | 20 | 13 | 17 | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Table 3-3

Reasons for alternative work arrangements, and preferred hours of work of paid workers, by sex, type of family and age of children, November 1995

| | All families | | | Dual earners | | |
|---|-----------------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|
| | Ensemble des familles | | | Deux revenus | | |
| | Total | Men Hommes | Women Femmes | Total | Men Hommes | Women Femmes |
| | '000 | | | | | |
| Work at home | 800 | 380 | 420 | 640 | 275 | 365 |
| At least one child under 6 | 207 | 102 | 104 | 161 | 65 | 96 |
| All children 6 to 15 | 242 | 123 | 120 | 188 | 88 | 99 |
| No children under 16 | 351 | 155 | 196 | 292 | 122 | 170 |
| | % | | | | | |
| Work reasons * | 78 | 80 | 77 | 78 | 79 | 78 |
| At least one child under 6 | 69 | 74 | 63 | 69 | 75 | 66 |
| All children 6 to 15 | 78 | 79 | 77 | 77 | 78 | 77 |
| No children under 16 | 84 | 84 | 85 | 84 | 82 | 86 |
| Personal reasons ** | 13 | 9 | 17 | 13 | 9 | 17 |
| At least one child under 6 | 23 | -- | 32 | 23 | -- | 30 |
| All children 6 to 15 | 13 | -- | 17 | 13 | -- | 18 |
| No children under 16 | 8 | -- | 8 | 8 | -- | -- |
| | '000 | | | | | |
| Do not work regular daytime schedule | 1,971 | 1,004 | 966 | 1,436 | 679 | 757 |
| At least one child under 6 | 533 | 283 | 250 | 385 | 180 | 205 |
| All children 6 to 15 | 521 | 269 | 252 | 383 | 199 | 184 |
| No children under 16 | 916 | 452 | 464 | 668 | 300 | 368 |
| | % | | | | | |
| Requirement of job | 86 | 92 | 81 | 86 | 92 | 80 |
| At least one child under 6 | 81 | 90 | 70 | 78 | 90 | 67 |
| All children 6 to 15 | 88 | 95 | 81 | 87 | 95 | 78 |
| No children under 16 | 89 | 91 | 86 | 89 | 91 | 87 |
| Child/other family care | 6 | -- | 10 | 7 | -- | 11 |
| At least one child under 6 | 12 | -- | 23 | 15 | -- | 25 |
| All children 6 to 15 | 7 | -- | 12 | 8 | -- | 15 |
| No children under 16 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| | '000 | | | | | |
| Work full time: prefer more hours | 1,181 | 749 | 432 | 830 | 511 | 319 |
| | % | | | | | |
| All families | 19 | 22 | 16 | 18 | 21 | 15 |
| At least one child under 6 | 22 | 26 | 15 | 20 | 24 | 14 |
| All children 6 to 15 | 19 | 21 | 18 | 18 | 19 | 16 |
| No children under 16 | 18 | 19 | 16 | 18 | 20 | 16 |
| | '000 | | | | | |
| Work part time: prefer more hours | 488 | 78 | 410 | 350 | 51 | 300 |
| | % | | | | | |
| All families | 45 | 63 | 43 | 41 | 62 | 39 |
| At least one child under 6 | 43 | 83 | 38 | 38 | -- | 33 |
| All children 6 to 15 | 52 | -- | 51 | 47 | -- | 45 |
| No children under 16 | 42 | 48 | 41 | 39 | 47 | 38 |

Source: Survey of Work Arrangements

Note: Numbers do not add to totals because totals include categories not elsewhere specified.

* Includes requirements of the job, no choice; home is usual place of work; better conditions of work; and other work-related reasons.

** Includes care for children, care for other family members, and other personal or family responsibilities.

Tableau 3-3

Motifs à l'origine des régimes de travail non conventionnels et préférences quant aux heures de travail chez les travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants, novembre 1995

| Single earners | | | Lone parents | | | | |
|----------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|----|--|
| Un seul revenu | | | Familles monoparentales | | | | |
| Total | Men | Women | Total | Men | Women | | |
| | Hommes | Femmes | | Hommes | Femmes | | |
| | | | | | | | |
| | | | '000 | | | | |
| 120 | 95 | 24 | | 40 | -- | 31 | Travaille à la maison |
| 40 | 37 | -- | | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 32 | 27 | -- | | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 48 | 32 | -- | | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | % | | | | |
| 80 | 81 | 77 | | 72 | -- | 68 | Motifs liés à l'emploi * |
| 72 | 73 | -- | | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 83 | 81 | -- | | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 85 | 92 | -- | | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| -- | -- | -- | | -- | -- | -- | Motifs d'ordre personnel ** |
| -- | -- | -- | | -- | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| -- | -- | - | | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| -- | -- | -- | | -- | - | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | '000 | | | | Ne travaille pas selon un horaire régulier de jour |
| 420 | 302 | 117 | | 114 | 23 | 92 | |
| 121 | 101 | 20 | | 26 | -- | 25 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 81 | 59 | 23 | | 57 | -- | 45 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 217 | 143 | 75 | | 31 | -- | 22 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | % | | | | |
| 90 | 92 | 84 | | 86 | 94 | 84 | Exigences de l'emploi |
| 89 | 91 | 81 | | 84 | -- | 83 | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 92 | 94 | 86 | | 89 | -- | 88 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 89 | 91 | 85 | | 83 | -- | 79 | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| -- | -- | -- | | -- | -- | -- | Soins d'un enfant ou d'un autre membre de la famille |
| -- | -- | -- | | -- | - | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| -- | -- | -- | | -- | -- | -- | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| -- | - | -- | | -- | - | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | '000 | | | | Travaille à temps plein : préfère plus d'heures |
| 271 | 217 | 54 | | 79 | -- | 59 | |
| | | | % | | | | |
| 21 | 22 | 18 | | 24 | -- | 23 | Ensemble des familles |
| 27 | 29 | -- | | 35 | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| 23 | 23 | -- | | 25 | -- | 22 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 17 | 17 | 17 | | -- | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |
| | | | '000 | | | | Travaille à temps partiel : préfère plus d'heures |
| 82 | 25 | 57 | | 55 | -- | 54 | |
| | | | % | | | | |
| 57 | 63 | 55 | | 72 | -- | 72 | Ensemble des familles |
| 74 | -- | -- | | 74 | -- | -- | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans |
| -- | -- | -- | | 72 | -- | 72 | Tous les enfants entre 6 et 15 ans |
| 48 | -- | 47 | | - | -- | -- | Aucun enfant de moins de 16 ans |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Nota : La somme des nombres ne correspond pas aux totaux car ces derniers comprennent des catégories non mentionnées ailleurs.

* Comprend les motifs suivants : exigences de l'emploi, régime imposé, lieu de travail habituel est le domicile, meilleures conditions de travail et autres motifs connexes.

** Comprend le soin des enfants, le soin d'autres membres de la famille et les autres motifs d'ordre personnel ou familial.

Table 3-4
**Work arrangements of paid workers in dual-
 earner couples with children, November 1995**

Tableau 3-4
**Conditions de travail des travailleurs rémunérés
 chez les couples à deux revenus ayant des enfants,
 novembre 1995**

| Working couples | | | | | |
|--|---|--|---------------------------------------|--------------|--|
| Conjoints ayant un emploi | | | | | |
| Total | At least one child under 6 | All children 6 to 15 | No children under 16 | | |
| | Au moins 1 enfant de moins de 6 ans | Tous les enfants entre 6 et 15 ans | Aucun enfant de moins de 16 ans | | |
| '000 | | | | | |
| Both spouses paid workers | 4,667 | 1,192 | 1,294 | 2,181 | Les deux conjoints travailleurs rémunérés |
| % | | | | | |
| Work full time | 100 | 100 | 100 | 100 | Travaille à temps plein |
| Both spouses | 72 | 66 | 70 | 76 | Les deux conjoints |
| Husband only | 25 | 30 | 28 | 20 | Le mari seulement |
| Wife only | 2 | 3 | -- | 2 | La femme seulement |
| Neither | 1 | -- | -- | 1 | Aucun des deux |
| Work Monday to Friday | 100 | 100 | 100 | 100 | Travaille du lundi au vendredi |
| Both spouses | 48 | 44 | 48 | 49 | Les deux conjoints |
| Husband only | 25 | 28 | 26 | 23 | Le mari seulement |
| Wife only | 15 | 15 | 14 | 16 | La femme seulement |
| Neither | 12 | 13 | 11 | 13 | Aucun des deux |
| Work regular daytime schedule | 100 | 100 | 100 | 100 | Travaille selon un horaire régulier de jour |
| Both spouses | 56 | 53 | 56 | 57 | Les deux conjoints |
| Husband only | 18 | 19 | 15 | 18 | Le mari seulement |
| Wife only | 18 | 17 | 21 | 16 | La femme seulement |
| Neither | 9 | 10 | 7 | 9 | Aucun des deux |
| Have flexitime option | 100 | 100 | 100 | 100 | A un horaire flexible |
| Both spouses | 10 | 11 | 10 | 9 | Les deux conjoints |
| Husband only | 18 | 17 | 17 | 18 | Le mari seulement |
| Wife only | 12 | 16 | 13 | 10 | La femme seulement |
| Neither | 60 | 56 | 60 | 62 | Aucun des deux |

Source: Survey of Work Arrangements

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Juggling work and school

Lee Grenon

How common is it to balance work and school? Does the likelihood of combining the two change with age, and does the emphasis on one or the other change as people age? Among those who balance work and school, where do they work, what do they do, and how do their work schedules and arrangements compare with those of workers not in school? These questions are addressed in this section.

In November 1995, nearly 1.3 million persons aged 15 to 64¹ were both working and going to school. Two out of three people in this group were 15 to 24. For the most part, youths who combined school and work were secondary² students (mainly 15 to 18 years old) or full-time postsecondary students (mainly 19 to 24) with a part-time job.³ School tended to be their primary activity. In contrast, most of those aged 25 to 64 were full-time workers enrolled in postsecondary studies on a part-time basis.

In the following tables and analysis, the largest segment of each age group is examined. Among 15 to 18 year-olds, the focus is on secondary students with a part-time job; among 19 to 24 year-olds, the focus is on full-time postsecondary students with a part-time job. Among 25 to 64 year-olds, full-time workers in postsecondary studies are considered.

Working and studying

- The number of people combining work and school⁴ was 1,278,000 in November 1995, down from 1,346,000 in November 1991 (Table 4-1). As well, the average number of usual hours⁵ worked per week dropped from 22.1 in 1991 to 21.5 in 1995 (not shown in tables). Workers not in school maintained their hours (37.6).
- One in 10 workers was a student. However, while 11% of paid workers attended school, only 4% of the self-employed did so.
- Among paid workers, only 4% of full-time workers were also students, compared with 38% of part-time workers.
- Balancing work and school becomes less common with age. Some 27% of 15 to 18 year-olds combined

Concilier le travail et les études

Lee Grenon

Concilier le travail et les études est-il chose courante? La probabilité d'avoir à la fois fluctue-t-elle en fonction de l'âge, et l'un de ces deux facteurs prend-il le pas sur l'autre à mesure que les gens vieillissent? Où travaillent ceux qui concilient études et travail? Quel emploi occupent-ils et comment leur horaire et leurs conditions de travail se comparent-ils à ceux des travailleurs qui n'étudient pas? La présente section aborde ces questions.

En novembre 1995, près de 1,3 million de personnes âgées de 15 à 64 ans¹ conciliaient études et travail. Au sein de ce groupe, 2 personnes sur 3 étaient âgées de 15 à 24 ans. En majeure partie, les jeunes qui menaient de front les études et le travail étaient des élèves du niveau secondaire² (principalement âgés de 15 à 18 ans) ou des étudiants à temps plein du niveau postsecondaire (principalement âgés de 19 à 24 ans) qui travaillaient à temps partiel³. Étudier constituait généralement leur activité principale. Par contre, la plupart des personnes âgées de 25 à 64 ans travaillaient à temps plein et poursuivaient des études postsecondaires à temps partiel.

Dans les tableaux et l'analyse qui suivent, on examine le plus large segment de chaque groupe d'âge. Au sein du groupe des 15 à 18 ans, il s'agit donc des élèves du niveau secondaire qui travaillaient à temps partiel; chez les 19 à 24 ans, on se concentrera sur les étudiants à temps plein du niveau postsecondaire qui travaillaient à temps partiel. Enfin, dans le groupe de personnes âgées de 25 à 64 ans, on se penchera sur les travailleurs à temps plein qui faisaient des études postsecondaires.

Études et travail

- En novembre 1995, 1 278 000 personnes conciliaient le travail et les études⁴, contrairement à 1 346 000 personnes en novembre 1991 (tableau 4-1). En outre, le nombre moyen d'heures habituellement travaillées⁵ par semaine a diminué, passant de 22,1 en 1991 à 21,5 en 1995 (ces chiffres ne figurent pas dans les tableaux). Quant aux travailleurs qui n'étudiaient pas, leur nombre d'heures de travail s'est maintenu (37,6).
- Un travailleur sur 10 étudiait. Cependant, même si 11 % des travailleurs rémunérés en faisaient autant, ce n'était le cas que de 4 % des travailleurs autonomes.
- Parmi les travailleurs rémunérés, seulement 4 % des travailleurs à temps plein étudiaient, comparativement à 38 % des travailleurs à temps partiel.
- Concilier le travail et les études est une pratique de moins en moins fréquente à mesure que les gens avancent en

the two. One in 6 (17%) 19 to 24 year-olds worked while going to school. Adults (aged 25 to 64) were least likely to do so (only 3%) (Table 4-2).

- The time committed to work and school tends to change with age. Younger students (aged 15 to 24) with a job typically attended school full time and worked part time in November 1995, while adults (aged 25 to 64) were more likely to work full time and attend school part time.
- Among the 15 to 18 year-olds who were working and going to school, 66% were secondary students who were part-time employees.
- More than two-thirds (68%) of all 19 to 24 year-olds who were balancing work and school were full-time postsecondary students with a part-time job.
- Almost 6 in 10 (59%) of all 25 to 64 year-olds who both worked and attended school were full-time workers in part-time postsecondary studies.

“Student” jobs

- Young students with jobs were more concentrated in service-producing industries than were workers in general. Most (89%) 15 to 18 year-old secondary students worked in this sector in November 1995. In fact, two-thirds worked in accommodation, food and beverage services and in retail trade (34% and 31%) (Table 4-3).
- Nearly all 19 to 24 year-old full-time postsecondary students with a part-time job worked in the service sector (93%). Over half worked in either retail trade (35%) or accommodation, food and beverage services (20%).
- Adult (aged 25 to 64) full-time workers in postsecondary studies were more likely than their non-student counterparts to be in the following occupations: managerial and administrative, natural and social sciences, medicine and health, and teaching. Adult students were more likely than non-students to be in the service sector.

âge. Dans le groupe des 15 à 18 ans, 27 % des personnes combinaient le travail et les études. Chez les 19 à 24 ans, c'était le cas de 1 personne sur 6 (17 %). Quant aux adultes (âgés de 25 à 64 ans), ils étaient les moins enclins à concilier travail et études (seulement 3 % d'entre eux le faisaient) (tableau 4-2).

- La répartition du temps entre le travail et les études tend à se modifier en fonction de l'âge. En novembre 1995, les jeunes étudiants (âgés de 15 à 24 ans) qui avaient un emploi étudiaient généralement à temps plein et travaillaient à temps partiel, tandis que les adultes (âgés de 25 à 64 ans) travaillaient plutôt à temps plein et étudiaient à temps partiel.
- Parmi les personnes âgées de 15 à 18 ans qui conciliaient études et travail, 66 % étaient des élèves du niveau secondaire qui travaillaient à temps partiel.
- Plus des deux tiers (68 %) de toutes les personnes âgées de 19 à 24 ans qui conciliaient études et travail étaient des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire qui travaillaient à temps partiel.
- Près de 6 personnes sur 10 parmi toutes celles âgées de 25 à 64 ans qui conciliaient travail et études travaillaient à temps plein tout en poursuivant des études de niveau postsecondaire à temps partiel.

Emplois «d'étudiant»

- Plus que ne l'étaient l'ensemble des travailleurs, les jeunes étudiants qui avaient un emploi étaient concentrés dans le secteur des services. La plupart (89 %) des élèves de niveau secondaire âgés de 15 à 18 ans travaillaient dans ce secteur. En fait, les deux tiers d'entre eux travaillaient dans les services d'hébergement et de restauration ainsi que dans le commerce de détail (34 % et 31 % respectivement) (tableau 4-3).
- La quasi-totalité des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire qui étaient âgés de 19 à 24 ans et avaient un emploi à temps partiel travaillaient dans le secteur des services (93 %). Plus de la moitié d'entre eux travaillaient soit dans le commerce de détail (35 %), soit dans les services d'hébergement et de restauration (20 %).
- Les adultes (âgés de 25 à 64 ans) qui travaillaient à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires étaient proportionnellement plus nombreux que les adultes qui n'étudiaient pas à occuper un emploi dans les domaines suivants : gestion et administration, sciences naturelles et sciences sociales, médecine et soins de santé et enseignement. Les adultes qui étudiaient étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur des services que ceux qui n'étudiaient pas.

- Most (96%) 15 to 18 year-old secondary students with a job worked part time. Nearly all (98%) did so mainly to allow time for school. On average, these students usually worked 11.4 hours a week at their main job.
- Young adult (aged 19 to 24) full-time postsecondary students generally worked longer hours than secondary school students, even though 94% worked part time. On average, they worked 13.5 hours a week. As with the younger group, nearly all (96%) of these students worked part time primarily to allow time for school.
- Adult (aged 25 to 64) full-time workers in postsecondary studies generally worked shorter weeks than full-time workers not in school. Just over half (56%) of those in school usually worked 40 or more hours a week, compared with more than two-thirds (68%) of those not in school. On average, they usually worked 39.8 hours a week, compared with 40.7 hours for those not in school.
- In November 1995, half of all young secondary students with a job said they would prefer more hours of work, while one in three (36%) young full-time postsecondary students with part-time work stated a preference for more hours.
- Employed secondary students earned an average \$6.66 an hour or \$74.57 a week. Young full-time postsecondary students typically had jobs with average hourly earnings of \$8.13 and weekly earnings of \$111.36.
- More than one in three (38%) young adult full-time postsecondary students described their main job as not permanent. A majority of these had a casual job.
- Most working secondary students had jobs in smaller workplaces. Nearly two-thirds (63%) worked at a location with fewer than 20 employees; almost all others worked at a location with 20 to 99 employees. These small-to-medium workplaces also provided employment for most full-time postsecondary students.
- Working in a large establishment (100 or more employees) was more common among adult full-time workers in postsecondary studies (42%) than among those not in school (37%).
- La plupart (96 %) des élèves de 15 à 18 ans de niveau secondaire qui avaient un emploi travaillaient à temps partiel. Presque tous (98 %) avaient opté pour cette formule afin de pouvoir poursuivre leurs études. En moyenne, ces élèves consacraient habituellement 11,4 heures par semaine à leur emploi principal.
- Les jeunes adultes (âgés de 19 à 24 ans) qui poursuivaient des études de niveau postsecondaire à temps plein travaillaient généralement plus d'heures que les élèves de niveau secondaire, même si 94 % d'entre eux avaient un emploi à temps partiel. En moyenne, ils travaillaient 13,5 heures par semaine. À l'instar des plus jeunes, près de 96 % de ces étudiants travaillaient à temps partiel afin de pouvoir poursuivre leurs études.
- Les adultes (âgés de 25 à 64 ans) qui travaillaient à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires travaillaient généralement moins de jours par semaine que les travailleurs à temps plein qui n'étudiaient pas. Un peu plus de la moitié (56 %) d'entre eux travaillaient habituellement 40 heures ou plus par semaine, comparativement à plus des deux tiers (68 %) dans le cas de ceux qui n'étudiaient pas. En moyenne, ils travaillaient habituellement 39,8 heures par semaine, contre 40,7 heures dans le cas de ceux qui n'étudiaient pas.
- En novembre 1995, la moitié de tous les jeunes élèves de niveau secondaire qui avaient un emploi ont dit qu'ils préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures, tout comme un jeune étudiant de niveau postsecondaire sur trois (36 %) qui occupait un emploi à temps partiel.
- Les élèves de niveau secondaire qui occupaient un emploi gagnaient en moyenne 6,66 \$ l'heure, ou 74,57 \$ par semaine. En général, les jeunes étudiants à temps plein de niveau postsecondaire qui avaient un emploi touchaient des gains horaires moyens de 8,13 \$, ce qui équivaut à des gains hebdomadaires de 111,36 \$.
- Plus d'un jeune adulte sur trois (38 %) qui poursuivait des études postsecondaires à temps plein a décrit son emploi principal comme non permanent. La majorité de ces personnes occupaient un emploi occasionnel.
- La plupart des élèves de niveau secondaire qui avaient un emploi travaillaient dans un établissement assez petit. Près des deux tiers d'entre eux (63 %) travaillaient dans un établissement comptant moins de 20 employés; presque tous les autres travaillaient dans un établissement qui employait de 20 à 99 personnes. Ces petites et moyennes entreprises fournissaient de l'emploi à la plupart des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire.
- Les travailleurs adultes à temps plein poursuivant des études postsecondaires étaient plus nombreux (42 %) à travailler dans un grand établissement (100 employés et plus) que ceux qui n'étudiaient pas (37 %).

- Paid vacation leave⁶ was rare among 15 to 18 year-old secondary students with part-time work. In fact, 91% could not take paid time off work. Similarly, young, full-time postsecondary students generally had access to few, if any, non-wage benefits. Only 16% could take paid vacation. And benefits such as pension plans or group RRSPs, supplementary health and dental insurance, or paid sick leave were very rarely available to young working students.
- Having paid sick leave, a supplementary health or dental care plan or a pension plan was more common for adult full-time workers in school than for those not in school.

Balancing work and school

- Full-time workers in postsecondary studies were more likely to have a flexible time schedule (37%) than their non-student counterparts (25%). About 21% of young working students had a flexible time schedule in November 1995 (Table 4-3).
- Young students tended to work variable hours, days or schedules. Variable hours from day to day were common for 62% of 15 to 18 year-old secondary students and for 55% of 19 to 24 year-old full-time postsecondary students with a part-time job. As well, working variable days during the week was the norm for 42% of these secondary students and 30% of these postsecondary students.
- Weekend work also characterized many of the jobs held by young students. Approximately half of all young secondary and full-time postsecondary students worked weekends.
- Working a Monday-to-Friday schedule was more common for full-time adult workers in postsecondary studies (80%) than for full-time workers not in school (73%). As well, the latter were more likely to work weekends (11%) than were those in school (7%).
- Most jobs of young students involved schedules other than regular daytime. About half worked an irregular or other non-standard schedule.
- About three-quarters of all young secondary and full-time postsecondary students said the main

- Les élèves de niveau secondaire âgés de 15 à 18 ans qui travaillaient à temps partiel bénéficiaient rarement de vacances payées⁶. En fait, 9 sur 10 d'entre eux n'y avaient pas droit. De même, les jeunes étudiants à temps plein de niveau postsecondaire bénéficiaient généralement de peu d'avantages sociaux, dans la mesure où on leur en offrait. Moins de 1 sur 5 d'entre eux avait droit à des vacances payées. Très peu de jeunes étudiants occupant un emploi pouvaient se prévaloir d'avantages sociaux tels qu'un régime de retraite ou un REER collectif, des régimes des soins de santé et de soins dentaires privés ou des congés de maladie payés.
- Il était plus courant pour les adultes travaillant à temps plein tout en poursuivant des études que pour ceux qui n'étudiaient pas d'avoir droit à des congés de maladie payés, à des régimes de soins de santé et de soins dentaires privés ou à un régime de retraite.

Concilier les études et le travail

- Les travailleurs à temps plein qui poursuivaient des études postsecondaires étaient plus susceptibles d'avoir un horaire flexible (37 %) que ceux qui n'étudiaient pas (25 %). Environ 1 jeune étudiant sur 5 qui occupait un emploi avait un horaire flexible en novembre 1995 (tableau 4-3).
- Les jeunes étudiants avaient tendance à travailler selon des horaires, des jours ou des calendriers variables. Une proportion de 62 % des élèves de niveau secondaire âgés de 15 à 18 ans et de 55 % des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire âgés de 19 à 24 ans et occupant un emploi à temps partiel travaillaient selon un horaire variant de jour en jour. En outre, 42 % de ces élèves de niveau secondaire et 30 % de ces étudiants de niveau postsecondaire travaillaient selon un horaire hebdomadaire variable.
- Les jeunes étudiants occupaient en forte proportion des emplois de fin de semaine. Environ la moitié des jeunes de niveau secondaire et des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire travaillaient les fins de semaine.
- Plus d'adultes occupant un emploi à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires (80 %) que de travailleurs à temps plein qui n'étudiaient pas (73 %) travaillaient du lundi au vendredi. En outre, ces derniers étaient proportionnellement plus nombreux à travailler les fins de semaine (11 %) que ceux qui étudiaient (7 %).
- La plupart des jeunes étudiants ne travaillaient pas selon un horaire normal de jour. Environ la moitié d'entre eux travaillaient selon un horaire irrégulier ou une autre formule de travail atypique.
- Environ les trois quarts de tous les jeunes élèves de niveau secondaire et des étudiants à temps plein de

reason for having a schedule other than a regular day shift was to allow time for school.

- Having a regular day shift was more likely for adult full-time workers in postsecondary studies (83%) than for their counterparts not in school (75%). Most adult students who worked other than a regular day shift did so mainly because their job required it (81%).

niveau postsecondaire ont affirmé travailler selon un horaire autre que l'horaire normal de jour surtout parce qu'ils devaient se plier à l'horaire de leurs cours.

- Les adultes qui occupaient un emploi à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires étaient plus susceptibles (83 %) que ceux qui n'étudiaient pas (75 %) de travailler selon un horaire normal de jour. La plupart des étudiants adultes qui travaillaient selon un horaire autre que l'horaire normal de jour le faisaient surtout parce que leur emploi l'exigeait (81 %).

Notes

- 1 Information on school enrolment is available only for those aged 15 to 64.
- 2 In this section, secondary students refer to primary and secondary school students. Similarly, secondary schools refer to both primary and secondary schools.
- 3 In most Statistics Canada publications the standard age groups for youths are 15 to 19 and 20 to 24.
- 4 This refers to total employed.
- 5 This refers to paid workers only.
- 6 Some workers who were expected to take pay in lieu of vacation time may have responded negatively to the relevant question.

Notes

- 1 L'information sur les inscriptions dans les établissements d'enseignement n'est disponible que pour les personnes âgées de 15 à 64 ans.
- 2 Dans la présente section, l'expression «élèves du niveau secondaire» désigne les jeunes qui étudient tant au niveau primaire qu'au niveau secondaire. De même, l'expression «écoles secondaires» englobe les écoles primaires.
- 3 Dans la plupart des publications de Statistique Canada, les groupes d'âge types des jeunes sont de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans.
- 4 Il s'agit du total des personnes occupées.
- 5 Il s'agit exclusivement des travailleurs rémunérés.
- 6 Certains travailleurs censés recevoir un montant d'argent au lieu de vacances ont peut-être répondu par la négative à la question à cet égard.

Table 4-1
Labour force characteristics by age and school enrolment status, November 1995

Tableau 4-1
Caractéristiques de la population active selon l'âge et l'inscription à un programme d'études, novembre 1995

| Employed | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|--------------|--|--|--------------------------|--------------|-------------------------------|---------------------|
| Personnes occupées | | | | | | | | |
| Population | Not employed Inactifs | Total | Self- employed Travailleurs autonomes | Paid workers Travailleurs rémunérés | | | | |
| | | | | Total | Full-time Temps plein | | Part-time Temps partiel | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| '000 | | | | | | | | |
| 15 to 64 | 19,794 | 6,520 | 13,275 | 2,027 | 11,197 | 9,101 | 2,096 | 15 à 64 |
| Students | 3,180 | 1,902 | 1,278 | 91 | 1,177 | 382 | 795 | Étudiants |
| % | 16 | 29 | 10 | 4 | 11 | 4 | 38 | % |
| Primary/secondary | 1,308 | 909 | 399 | 50 | 342 | 34 | 308 | Primaire/secondaire |
| Postsecondary | 1,872 | 993 | 879 | 40 | 835 | 348 | 487 | Postsecondaire |
| Full-time | 1,361 | 891 | 471 | 16 | 453 | 42 | 411 | Temps plein |
| Part-time | 511 | 102 | 408 | 25 | 383 | 307 | 76 | Temps partiel |
| Not enrolled | 16,615 | 4,618 | 11,997 | 1,937 | 10,020 | 8,719 | 1,301 | Non inscrit |
| 15 to 18 | 1,565 | 1,055 | 510 | 54 | 449 | 75 | 374 | 15 à 18 |
| Students | 1,395 | 974 | 421 | 50 | 364 | 15 | 349 | Étudiants |
| % | 89 | 92 | 83 | 94 | 81 | 20 | 93 | % |
| Primary/secondary | 1,157 | 814 | 343 | 47 | 289 | 10 | 279 | Primaire/secondaire |
| Postsecondary | 238 | 159 | 78 | 3 | 74 | 5 | 69 | Postsecondaire |
| Full-time | 226 | 156 | 70 | 3 | 67 | 2 | 65 | Temps plein |
| Part-time | 11 | 3 | 8 | -- | 8 | 3 | 4 | Temps partiel |
| Not enrolled | 170 | 81 | 89 | 3 | 85 | 60 | 25 | Non inscrit |
| 19 to 24 | 2,380 | 948 | 1,432 | 58 | 1,369 | 869 | 500 | 19 à 24 |
| Students | 986 | 572 | 414 | 10 | 403 | 70 | 333 | Étudiants |
| % | 41 | 60 | 29 | 16 | 29 | 8 | 67 | % |
| Primary/secondary | 97 | 59 | 39 | -- | 37 | 13 | 24 | Primaire/secondaire |
| Postsecondary | 888 | 513 | 375 | 8 | 366 | 57 | 309 | Postsecondaire |
| Full-time | 795 | 490 | 305 | 7 | 296 | 17 | 280 | Temps plein |
| Part-time | 94 | 23 | 70 | -- | 69 | 40 | 29 | Temps partiel |
| Not enrolled | 1,394 | 376 | 1,018 | 49 | 966 | 799 | 167 | Non inscrit |
| 25 to 64 | 15,850 | 4,517 | 11,332 | 1,915 | 9,379 | 8,157 | 1,222 | 25 à 64 |
| Students | 800 | 357 | 443 | 31 | 411 | 298 | 113 | Étudiants |
| % | 5 | 8 | 4 | 2 | 4 | 4 | 9 | % |
| Primary/secondary | 54 | 36 | 17 | 2 | 15 | 11 | 4 | Primaire/secondaire |
| Postsecondary | 746 | 321 | 425 | 29 | 395 | 287 | 109 | Postsecondaire |
| Full-time | 340 | 245 | 95 | 5 | 90 | 24 | 66 | Temps plein |
| Part-time | 406 | 76 | 330 | 24 | 306 | 263 | 43 | Temps partiel |
| Not enrolled | 15,050 | 4,160 | 10,890 | 1,884 | 8,969 | 7,859 | 1,109 | Non inscrit |

Source: Labour Force Survey

Note: Question regarding school enrolment status was not asked of 65 to 69 year-olds.

Source : Enquête sur la population active

Nota : La question concernant l'inscription à un programme d'études n'a pas été posée aux personnes âgées de 65 à 69 ans.

Table 4-2
The balance between work and school
by age, November 1995

| | Age – Âge | | | |
|---|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | 15-64 | 15-18 | 19-24 | 25-64 |
| | '000 | | | |
| Total population – Ensemble de la population | 19,794 | 1,565 | 2,380 | 15,850 |
| Persons both working and in school – Personnes au travail et aux études | 1,278 | 421 | 414 | 443 |
| | % | | | |
| Full-time workers in secondary school – Travail à temps plein et études secondaires | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Part-time workers in secondary school – Travail à temps partiel et études secondaires | 24 | 66 | 6 | 1 |
| Full-time workers in full-time postsecondary studies – Travail à temps plein et études postsecondaires à temps plein | 3 | -- | 4 | 5 |
| Full-time workers in part-time postsecondary studies – Travail à temps plein et études postsecondaires à temps partiel | 24 | 1 | 10 | 59 |
| Part-time workers in full-time postsecondary studies – Travail à temps partiel et études postsecondaires à temps plein | 32 | 15 | 68 | 15 |
| Part-time workers in part-time postsecondary studies – Travail à temps partiel et études postsecondaires à temps partiel | 6 | 1 | 7 | 10 |
| Self-employed in secondary school – Travail autonome et études secondaires | 4 | 11 | -- | -- |
| Self-employed in full-time postsecondary studies – Travail autonome et études postsecondaires à temps plein | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Self-employed in part-time postsecondary studies – Travail autonome et études postsecondaires à temps partiel | 2 | -- | -- | 5 |

Source: Labour Force Survey

Note: Question regarding school enrolment status was not asked of 65 to 69 year-olds.

Source : Enquête sur la population active

Nota : La question concernant l'inscription à un programme d'études n'a pas été posée aux personnes âgées de 65 à 69 ans.

Table 4-3

**Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work,
November 1995**

| | Paid workers (15 to 64) | Primary and secondary students with a part-time job (15 to 18) |
|---|--|---|
| | Travailleurs rémunérés (15 à 64 ans) | Élèves du primaire et du secondaire avec emploi à temps partiel (15 à 18 ans) |
| | '000 | |
| Paid workers | 11,037 * | 265 |
| | '000 | % |
| Industry | 11,037 | 100 |
| Goods-producing | 2,957 | 27 |
| Primary | 337 | 3 |
| Manufacturing | 2,010 | 18 |
| Construction | 464 | 4 |
| Utilities | 145 | 1 |
| Service-producing | 8,080 | 73 |
| Transportation, communication and storage | 729 | 7 |
| Trade | 1,852 | 17 |
| Wholesale | 517 | 5 |
| Retail | 1,336 | 12 |
| Finance, insurance and real estate | 640 | 6 |
| Government services | 757 | 7 |
| Educational services | 937 | 8 |
| Health and social services | 1,228 | 11 |
| Accommodation, food and beverage services | 725 | 7 |
| Personal, amusement and other services | 1,213 | 11 |
| Occupation | 11,037 | 100 |
| Managerial/administrative | 1,603 | 15 |
| Professional ** | 2,241 | 20 |
| Natural and social sciences | 713 | 6 |
| Teaching | 663 | 6 |
| Medicine and health | 653 | 6 |
| Other professional and technical | 213 | 2 |
| Clerical | 1,839 | 17 |
| Sales | 938 | 8 |
| Service | 1,400 | 13 |
| Primary and secondary *** | 3,016 | 27 |
| Usual weekly hours at main job | 11,037 | 100 |
| 1 to 9 | 371 | 3 |
| 10 to 19 | 772 | 7 |
| 20 to 29 | 953 | 9 |
| 30 to 34 | 563 | 5 |
| 35 to 39 | 2,296 | 21 |
| 40 | 4,462 | 40 |
| 41 or more | 1,620 | 15 |
| Average usual weekly hours, main job | 36.0 | 11.4 |
| Average hourly earnings (\$) | 15.13 | 6.66 |
| Average weekly earnings (\$) † | 557.25 | 74.57 |

Tableau 4-3

Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études, novembre 1995

| Full-time postsecondary students with a part-time job (19 to 24) | Full-time workers in postsecondary studies (25 to 64) | Full-time workers not in school (25 to 64) | |
|---|--|--|--|
| Étudiants à temps plein de niveau postsecondaire avec emploi à temps partiel (19 à 24 ans) | Travailleurs à temps plein aux études de niveau postsecondaire (25 à 64 ans) | Travailleurs à temps plein non aux études (25 à 64 ans) | |
| '000 | | | |
| 278 | 268 | 7,712 | Travailleurs rémunérés |
| | % | | |
| 100 | 100 | 100 | Industrie |
| -- | 22 | 32 | Industries des biens |
| -- | -- | 3 | Industries primaires |
| -- | 16 | 22 | Industries manufacturières |
| -- | -- | 5 | Construction |
| -- | -- | 2 | Services publics |
| 93 | 78 | 68 | Industries des services |
| -- | -- | 8 | Transport, communications et entreposage |
| 39 | -- | 14 | Commerce |
| -- | -- | 5 | De gros |
| 35 | -- | 8 | De détail |
| -- | 11 | 6 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| -- | 8 | 9 | Services gouvernementaux |
| 10 | 12 | 8 | Enseignement |
| -- | 20 | 10 | Santé et services sociaux |
| 20 | -- | 4 | Hébergement et restauration |
| | | | Services personnels, divertissements et autres services |
| 13 | 13 | 10 | |
| 100 | 100 | 100 | Profession |
| -- | 23 | 18 | Gestion et administration |
| 14 | 37 | 20 | Professionnels ** |
| -- | 14 | 8 | Sciences naturelles et sociales |
| -- | 9 | 6 | Enseignement |
| -- | 13 | 5 | Médecine et soins de santé |
| -- | -- | 2 | Autres professionnels et techniciens |
| 19 | 15 | 15 | Travail de bureau |
| 27 | -- | 6 | Vente |
| 28 | -- | 9 | Services |
| | | | Professions des secteurs primaire et secondaire *** |
| 11 | 12 | 31 | |
| 100 | 100 | 100 | Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal |
| 26 | -- | -- | 1 à 9 |
| 50 | -- | -- | 10 à 19 |
| 24 | -- | -- | 20 à 29 |
| -- | -- | 5 | 30 à 34 |
| -- | 37 | 26 | 35 à 39 |
| -- | 41 | 50 | 40 |
| -- | 15 | 19 | 41 et plus |
| 13.5 | 39.8 | 40.7 | Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal |
| 8.13 | 17.38 | 16.90 | Gains horaires moyens (\$) |
| 111.36 | 686.50 | 683.52 | Gains hebdomadaires moyens (\$) † |

Table 4-3

Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work, November 1995 (continued)

| | Paid workers (15 to 64) | Primary and secondary students with a part-time job (15 to 18) |
|--|--|---|
| | Travailleurs rémunérés (15 à 64 ans) | Élèves du primaire et du secondaire avec emploi à temps partiel (15 à 18 ans) |
| | '000 | % |
| Usually work paid overtime | 1,543 | 14 |
| Reason for part-time work | 2,096 | 100 |
| Going to school | 686 | 33 |
| Could find only part-time work | 648 | 31 |
| Other | 761 | 36 |
| Work hour preferences | 10,769 | 100 |
| Fewer hours for less pay | 642 | 6 |
| Same hours for same pay | 7,133 | 66 |
| More hours for more pay | 2,994 | 28 |
| Number of hours vary each day | 2,692 | 24 |
| With flexitime option | 2,581 | 23 |
| Days of work | 11,027 | 100 |
| Regular | 8,967 | 81 |
| Monday to Friday only | 6,779 | 61 |
| Work at least some time on weekends | 1,655 | 15 |
| Variable | 2,059 | 19 |
| Work schedule | 11,027 | 100 |
| Regular daytime | 7,499 | 68 |
| Shift work | 2,001 | 18 |
| Evening | 559 | 5 |
| Night or graveyard | 205 | 2 |
| Rotating and split shift | 1,238 | 11 |
| Irregular and other | 1,527 | 14 |
| Reason for not working a regular daytime schedule | 3,523 | 100 |
| Allow time for school | 430 | 12 |
| Requirements of the job | 2,743 | 78 |
| Other reasons | 350 | 10 |
| Do at least some work at home | 986 | 9 |
| Job status | 10,907 | 100 |
| Permanent | 9,643 | 88 |
| Non-permanent | 1,264 | 12 |
| Reason job non-permanent | 1,263 | 100 |
| Temporary, term or contract | 632 | 50 |
| Casual job | 411 | 33 |
| Seasonal, temporary agency and other | 220 | 17 |

Tableau 4-3

Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études, novembre 1995 (suite)

| Full-time postsecondary students with a part-time job (19 to 24) | Full-time workers in postsecondary studies (25 to 64) | Full-time workers not in school (25 to 64) |
|---|---|---|
| Étudiants à temps plein de niveau postsecondaire avec emploi à temps partiel (19 à 24 ans) | Travailleurs à temps plein aux études de niveau postsecondaire (25 à 64 ans) | Travailleurs à temps plein non aux études (25 à 64 ans) |
| % | | |
| -- | 16 | 16 |
| 100 | 100 | 100 |
| 96 | -- | -- |
| -- | -- | -- |
| -- | -- | -- |
| 100 | 100 | 100 |
| -- | 11 | 8 |
| 64 | 69 | 72 |
| 36 | 20 | 20 |
| 55 | 18 | 18 |
| 21 | 37 | 25 |
| 100 | 100 | 100 |
| 70 | 90 | 86 |
| -- | 80 | 73 |
| 53 | 7 | 11 |
| 30 | 10 | 14 |
| 100 | 100 | 100 |
| 23 | 83 | 75 |
| 30 | 10 | 17 |
| 20 | -- | 3 |
| -- | -- | 2 |
| 8 | -- | 11 |
| 47 | -- | 8 |
| 100 | 100 | 100 |
| 76 | -- | -- |
| 19 | 81 | 91 |
| -- | -- | 9 |
| -- | 11 | 10 |
| 100 | 100 | 100 |
| 62 | 90 | 93 |
| 38 | 10 | 7 |
| 100 | 100 | 100 |
| 35 | -- | 61 |
| 56 | -- | 14 |
| -- | -- | 25 |

Table 4-3

Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work, November 1995 (concluded)

| | Paid workers (15 to 64) | Primary and secondary students with a part-time job (15 to 18) |
|----------------------------------|--|---|
| | Travailleurs rémunérés (15 à 64 ans) | Élèves du primaire et du secondaire avec emploi à temps partiel (15 à 18 ans) |
| | '000 | % |
| Union coverage | 10,876 | 100 |
| Unionized ^{††} | 4,134 | 38 |
| Non-unionized | 6,743 | 62 |
| Benefits | | |
| Pension plan | 5,533 | 51 |
| Supplemental health plan | 6,419 | 59 |
| Dental plan | 5,970 | 55 |
| Paid sick leave | 6,152 | 57 |
| Paid vacation leave [†] | 7,880 | 73 |
| Workplace size | 10,729 | 100 |
| Under 20 employees | 3,775 | 35 |
| 20 to 99 employees | 3,499 | 33 |
| 100 or more employees | 3,455 | 32 |
| Jobholders | 11,033 | 100 |
| Single | 10,476 | 95 |
| Multiple | 557 | 5 |

Source: Survey of Work Arrangements

Note: Question regarding school enrolment status was not asked of 65 to 69 year-olds.

* Numbers vary from those in Table 4-1 because sources are different.

** Also includes religious occupations.

*** Includes processing, machining and fabricating; construction; and material handling and other crafts.

[†] As some workers did not report their rate of pay, but only their usual hours worked, simply multiplying the averages for hourly rate and hours worked does not necessarily yield the average weekly earnings.^{††} Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.[†] Some workers who were expected to take pay in lieu of vacation time may have responded negatively to the relevant question.

Tableau 4-3

Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études, novembre 1995 (fin)

| Full-time postsecondary students with a part-time job (19 to 24) | Full-time workers in postsecondary studies (25 to 64) | Full-time workers not in school (25 to 64) | |
|--|--|--|----------------------------------|
| Étudiants à temps plein de niveau postsecondaire avec emploi à temps partiel (19 à 24 ans) | Travailleurs à temps plein aux études de niveau postsecondaire (25 à 64 ans) | Travailleurs à temps plein non aux études (25 à 64 ans) | |
| % | | | |
| 100 | 100 | 100 | Situation syndicale |
| 13 | 37 | 44 | Syndiqué ^{††} |
| 87 | 63 | 56 | Non syndiqué |
| | | | Avantages sociaux |
| -- | 66 | 63 | Régime de retraite |
| -- | 79 | 72 | Régime de soins de santé privé |
| -- | 72 | 67 | Régime de soins dentaires |
| -- | 77 | 70 | Congés de maladie payés |
| 16 | 86 | 85 | Vacances payées [‡] |
| 100 | 100 | 100 | Taille de l'établissement |
| 48 | 28 | 30 | Moins de 20 employés |
| 35 | 30 | 33 | 20 à 99 employés |
| 17 | 42 | 37 | 100 employés et plus |
| 100 | 100 | 100 | Nombre d'emplois |
| 94 | 95 | 97 | Un seul |
| -- | -- | 3 | Plus d'un |

Source : Enquête sur les horaires et conditions de travail

Nota : La question concernant l'inscription à un programme d'études n'a pas été posée aux personnes âgées de 65 à 69 ans.

* Les nombres sont différents de ceux du tableau 4-1 car ils ne sont pas de la même source.

** Comprend aussi les professions liées à la religion.

*** Comprend transformation, usinage et fabrication; construction; et manutention et autres métiers.

† Puisque certains travailleurs n'ont déclaré que leurs heures habituelles de travail et non leur taux de traitement, le seul fait de multiplier le taux moyen par le nombre moyen d'heures de travail ne donne pas forcément la moyenne de la rémunération hebdomadaire.

†† Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

‡ Certains travailleurs censés recevoir un montant d'argent au lieu de vacances ont peut-être répondu par la négative à la question à cet égard.

Work hour preferences

Gary L. Cohen

In the last few years, some economists and members of the media have speculated on the possible merits of redistributing work as a means of reducing unemployment and underemployment. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) provides information integral to this discussion, as it asked paid workers whether they would prefer, at their current wage rate, "to work fewer hours for less pay, more hours for more pay, or the same hours for the same pay."

- Some 10.8 million paid workers were employed in November 1995. Nearly two-thirds stated that their preference was to continue working the same number of hours for the same amount of pay. Some 28% of workers said they would rather work more hours for more pay, while only 6% would have preferred fewer hours for less pay (Table 5-1).
- The overall response patterns of men and women were similar, although women were somewhat more likely to prefer fewer hours for less pay. There existed a pronounced variation in the responses by age, however. The preference for the same hours and pay increased with workers' age, while that for more hours and pay dropped considerably. Very few young workers (aged 15 to 24) opted for fewer hours with less pay.
- Paid workers who would have preferred to work more hours for more pay were more prevalent in accommodation, food and beverage services (47%) and retail trade (39%). This is not surprising, given the high proportion of low-paying jobs in these industries. This preference was less evident in utilities (16%), other primary industries (18%), and government services (18%).
- The occupational pattern of responses generally mirrors that shown by industry. Workers in service occupations registered the highest proportion preferring more hours for more pay (41%), followed by those in artistic, literary and recreational occupations (39%) and sales (37%), all traditionally low-paying. The generally well-paid workers in

Préférences quant aux heures de travail

Gary L. Cohen

Au cours des dernières années, des économistes et des représentants des médias ont débattu de l'opportunité de redistribuer le travail dans le but de réduire le chômage et le sous-emploi. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 apporte des éclaircissements sur cette question, car on y demandait aux travailleurs rémunérés s'ils préféreraient, au même taux de rémunération, «travailler moins d'heures et gagner moins, travailler plus d'heures et gagner plus, ou travailler autant d'heures et gagner autant».

- Quelque 10,8 millions de travailleurs rémunérés étaient occupés en novembre 1995. Près des deux tiers d'entre eux ont déclaré qu'ils préféreraient continuer à travailler le même nombre d'heures et gagner autant. Quelque 28 % des travailleurs auraient préféré travailler plus d'heures et gagner plus, tandis que seulement 6 % ont affirmé vouloir plutôt travailler moins d'heures et gagner moins (tableau 5-1).
- Dans l'ensemble, il se dégage une tendance semblable des réponses des hommes et des femmes, bien que les femmes aient manifesté une légère préférence à vouloir travailler moins d'heures contre une rémunération moins élevée. On note cependant des variations prononcées des réponses par groupe d'âge. Le pourcentage des travailleurs qui disaient vouloir travailler le même nombre d'heures pour la même rémunération augmente en fonction de leur âge, alors que celui des travailleurs souhaitant travailler davantage et gagner plus baisse fortement avec l'âge. Très peu de jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) préféreraient travailler moins d'heures contre une rémunération moindre.
- On trouve davantage de travailleurs rémunérés qui auraient préféré travailler plus d'heures contre une rémunération plus élevée dans les domaines de l'hébergement et de la restauration (47 %) et du commerce de détail (39 %). Cela n'a rien d'étonnant, étant donné la forte proportion d'emplois auxquels on associe une faible rémunération dans ces industries. Cette tendance est moins marquée dans les services publics (16 %), les autres industries primaires (18 %) et les services gouvernementaux (18 %).
- En général, le schéma des réponses par profession suit celui des réponses par industrie. Le pourcentage de personnes préférant travailler davantage et gagner plus est le plus élevé dans le secteur des services (41 %), dans les professions des domaines artistique, littéraire et récréatif (39 %) et dans le domaine de la vente (37 %), trois professions traditionnellement associées à de faibles

managerial and administrative positions, and in the natural and social sciences, were least likely to prefer this option.

- Fully one-half of workers in part-time jobs, that is, those usually working less than 30 hours per week, would have preferred more hours and more pay in November 1995. A much smaller proportion of full-time workers made this claim. Similarly, almost one-half of workers whose jobs were non-permanent would rather have had more hours for more pay, compared with just one-quarter of those with permanent jobs.
- The preference for more hours and more pay declined dramatically as family income¹ rose. Almost one-half of workers whose family income was less than \$600 per week (roughly \$30,000 per year) wanted more hours and pay (Table 5-2). Just 17% of workers whose family income exceeded \$1800 per week (over \$90,000 per year) stated this preference. Similarly, just 2% of workers with the lowest family income wanted fewer hours for less pay, while 13% of those with family incomes of \$1800 or more per week preferred this pay option.

Note

- 1 This refers to weekly income of families in which both spouses were paid workers.

salaires. Les travailleurs généralement bien rémunérés du milieu de la gestion et de l'administration, ainsi que ceux des sciences naturelles et sociales, sont les moins enclins à choisir cette option.

- En novembre 1995, une bonne moitié des personnes qui travaillaient à temps partiel (habituellement moins de 30 heures par semaine), auraient préféré travailler davantage contre une rémunération plus élevée. Ce pourcentage est beaucoup plus faible chez les travailleurs à temps plein. De même, près de la moitié des travailleurs dont l'emploi n'était pas permanent auraient préféré travailler davantage et gagner plus, comparativement à juste le quart de ceux qui occupaient un emploi permanent.
- Plus le revenu familial¹ était élevé, moins les personnes désiraient travailler plus et gagner plus. Près de la moitié des travailleurs dont le revenu familial était inférieur à 600 \$ par semaine (approximativement 30 000 \$ par année) auraient préféré travailler davantage pour un salaire plus élevé (tableau 5-2). À peine 17 % des travailleurs dont le revenu familial était supérieur à 1 800 \$ par semaine (soit plus de 90 000 \$ par année) ont fait état d'une telle préférence. Parallèlement, seulement 2 % des travailleurs dont le revenu familial était le plus faible auraient préféré travailler moins et gagner moins, alors que 13 % de ceux dont le revenu familial hebdomadaire était de 1 800 \$ ou plus auraient choisi cette option.

Note

- 1 Il s'agit du revenu hebdomadaire des ménages au sein desquels les deux conjoints sont des travailleurs rémunérés.

Table 5-1
Work hour preferences of paid workers
by sex and age, November 1995

Tableau 5-1
Préférences des travailleurs rémunérés quant
aux heures de travail, selon le sexe et l'âge,
novembre 1995

| | Paid workers | Same hours, same pay | More hours, more pay | Fewer hours, less pay | |
|---------------------------------------|---------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| | Travailleurs rémunérés | Autant d'heures et gagner autant | Plus d'heures et gagner plus | Moins d'heures et gagner moins | |
| | '000 | | | | |
| Paid workers | 10,816 | 7,171 | 2,999 | 647 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | % | | |
| Both sexes | 10,816 | 100 | 66 | 28 | 6 Les deux sexes |
| 15 to 24 | 1,766 | 100 | 52 | 46 | 2 15 à 24 |
| 25 to 34 | 2,961 | 100 | 63 | 31 | 6 25 à 34 |
| 35 to 44 | 3,242 | 100 | 68 | 24 | 8 35 à 44 |
| 45 to 54 | 2,096 | 100 | 75 | 17 | 8 45 à 54 |
| 55 to 69 | 752 | 100 | 79 | 15 | 6 55 à 69 |
| Men | 5,616 | 100 | 67 | 28 | 5 Hommes |
| 15 to 24 | 895 | 100 | 51 | 48 | - 15 à 24 |
| 25 to 34 | 1,578 | 100 | 63 | 33 | 4 25 à 34 |
| 35 to 44 | 1,637 | 100 | 68 | 25 | 7 35 à 44 |
| 45 to 54 | 1,070 | 100 | 78 | 15 | 7 45 à 54 |
| 55 to 69 | 437 | 100 | 78 | 15 | 7 55 à 69 |
| Women | 5,200 | 100 | 66 | 27 | 7 Femmes |
| 15 to 24 | 871 | 100 | 53 | 44 | -- 15 à 24 |
| 25 to 34 | 1,383 | 100 | 64 | 28 | -- 25 à 34 |
| 35 to 44 | 1,605 | 100 | 68 | 24 | 8 35 à 44 |
| 45 to 54 | 1,026 | 100 | 72 | 19 | 9 45 à 54 |
| 55 to 69 | 315 | 100 | 80 | 16 | -- 55 à 69 |
| Occupation | 10,816 | 100 | 66 | 28 | 6 Profession |
| Managerial/administrative | 1,575 | 100 | 75 | 16 | 9 Gestion et administration |
| Professional * | 2,191 | 100 | 69 | 23 | 8 Professionnels * |
| Natural and social sciences | 693 | 100 | 72 | 17 | 11 Sciences naturelles et sociales |
| Teaching | 647 | 100 | 69 | 22 | 9 Enseignement |
| Medicine and health | 639 | 100 | 67 | 26 | 7 Médecine et soins de santé |
| Artistic, literary and recreational | 186 | 100 | 59 | 39 | -- Domaines artistique, littéraire et récréatif |
| Clerical | 1,814 | 100 | 67 | 27 | 6 Travail de bureau |
| Sales | 931 | 100 | 59 | 37 | 4 Vente |
| Service | 1,370 | 100 | 56 | 41 | 3 Services |
| Primary | 194 | 100 | 70 | 25 | -- Professions du secteur primaire |
| Farming | 104 | 100 | 67 | 30 | -- Agriculture |
| Fishing, forestry and mining | 90 | 100 | 74 | 19 | -- Pêche, services forestiers et mines |
| Processing, machining and fabricating | 1,460 | 100 | 69 | 27 | 5 Transformation, usinage et fabrication |
| Processing | 340 | 100 | 67 | 28 | -- Transformation |
| Machining | 191 | 100 | 70 | 27 | -- Usinage |
| Product fabricating | 929 | 100 | 69 | 26 | 4 Fabrication de produits |
| Construction | 454 | 100 | 64 | 34 | -- Construction |
| Transport equipment operating | 404 | 100 | 62 | 32 | 7 Opération de matériel de transport |
| Material handling and other crafts | 424 | 100 | 64 | 32 | -- Manutention et autres métiers |

Table 5-1
**Work hour preferences of paid workers
 by sex and age, November 1995 (concluded)**

Tableau 5-1
**Préférences des travailleurs rémunérés quant
 aux heures de travail, selon le sexe et l'âge,
 novembre 1995 (fin)**

| | Paid workers | Same hours, same pay | More hours, more pay | Fewer hours, less pay | |
|---|---------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|----------|
| | Travailleurs rémunérés | Autant d'heures et gagner autant | Plus d'heures et gagner plus | Moins d'heures et gagner moins | |
| | '000 | | % | | |
| Industry | 10,816 | 100 | 66 | 28 | 6 |
| Primary | 337 | 100 | 74 | 21 | 5 |
| Agriculture | 110 | 100 | 68 | 28 | -- |
| Other primary | 228 | 100 | 77 | 18 | -- |
| Manufacturing | 1,961 | 100 | 71 | 23 | 6 |
| Durable | 991 | 100 | 71 | 23 | 6 |
| Non-durable | 970 | 100 | 71 | 24 | 6 |
| Construction | 452 | 100 | 65 | 31 | -- |
| Utilities | 140 | 100 | 76 | 16 | -- |
| Transportation and storage | 418 | 100 | 66 | 28 | 6 |
| Communication | 300 | 100 | 67 | 26 | -- |
| Trade | 1,818 | 100 | 61 | 35 | 4 |
| Wholesale | 507 | 100 | 67 | 27 | 6 |
| Retail | 1,311 | 100 | 58 | 39 | 3 |
| Finance, insurance and real estate | 626 | 100 | 70 | 23 | 7 |
| Finance and insurance | 468 | 100 | 70 | 22 | 8 |
| Real estate operators and insurance agencies | 158 | 100 | 69 | 27 | -- |
| Business services | 608 | 100 | 67 | 26 | 7 |
| Government services | 743 | 100 | 72 | 18 | 10 |
| Educational services | 917 | 100 | 68 | 23 | 9 |
| Health and social services | 1,202 | 100 | 67 | 26 | 7 |
| Accommodation, food and beverage services | 708 | 100 | 50 | 47 | -- |
| Personal, amusement and other services | 586 | 100 | 66 | 31 | -- |
| Usual weekly hours at main job | 10,816 | 100 | 66 | 28 | 6 |
| 1 to 19 | 1,138 | 100 | 49 | 50 | -- |
| 20 to 29 | 943 | 100 | 49 | 49 | -- |
| 30 to 39 | 2,797 | 100 | 67 | 24 | 9 |
| 40 to 49 | 5,083 | 100 | 72 | 23 | 5 |
| 50 or more | 854 | 100 | 72 | 15 | 13 |
| Job status | 10,755 | 100 | 66 | 28 | 6 |
| Permanent | 9,504 | 100 | 69 | 25 | 6 |
| Non-permanent | 1,251 | 100 | 49 | 48 | 4 |
| Men | 5,587 | 100 | 67 | 28 | 5 |
| Permanent job | 4,987 | 100 | 69 | 26 | 5 |
| Non-permanent job | 600 | 100 | 48 | 48 | 4 |
| Women | 5,168 | 100 | 66 | 27 | 7 |
| Permanent job | 4,517 | 100 | 68 | 24 | 7 |
| Non-permanent job | 651 | 100 | 49 | 47 | 4 |

Source: Survey of Work Arrangements
 * Also includes religious occupations.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail
 * Comprend aussi les professions liées à la religion.

Table 5-2

**Work hour preferences of paid workers
in dual-earner families by weekly
earnings, November 1995**

Tableau 5-2

**Préférences des travailleurs rémunérés quant
aux heures de travail chez les familles à deux
revenus, selon les gains hebdomadaires,
novembre 1995**

| | Both spouses paid workers | | Same hours, same pay | More hours, more pay | Fewer hours, less pay | |
|---------------------|---|------------|---|---------------------------------------|---|-------------------------------|
| | Les deux conjointes travailleurs rémunérés | | Autant d'heures et gagner autant | Plus d'heures et gagner plus | Moins d'heures et gagner moins | |
| | | | '000 | | | |
| Paid workers | 4,296 | | 2,737 | 1,257 | 302 | Travailleurs rémunérés |
| | '000 | | | % | | |
| Total | 4,296 | 100 | 64 | 29 | 7 | Total |
| Less than \$600 | 917 | 100 | 52 | 45 | 2 | Moins de 600 \$ |
| \$600 to \$799 | 573 | 100 | 59 | 35 | 5 | 600 \$ à 799 \$ |
| \$800 to \$999 | 651 | 100 | 63 | 32 | 5 | 800 \$ à 999 \$ |
| \$1,000 to \$1,199 | 554 | 100 | 71 | 22 | 7 | 1 000 \$ à 1 199 \$ |
| \$1,200 to \$1,399 | 504 | 100 | 69 | 21 | 9 | 1 200 \$ à 1 399 \$ |
| \$1,400 to \$1,599 | 398 | 100 | 71 | 20 | 9 | 1 400 \$ à 1 599 \$ |
| \$1,600 to \$1,799 | 225 | 100 | 67 | 19 | 14 | 1 600 \$ à 1 799 \$ |
| \$1,800 and over | 445 | 100 | 70 | 17 | 13 | 1 800 \$ et plus |

Source: Survey of Work Arrangements

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Aspects of self-employment

Gary L. Cohen

Self-employed persons own and operate a business, farm, or professional practice. In November 1995, more than 2.1 million Canadian workers – some 1.4 million men and 700,000 women – were self-employed in their main job. The incidence of self-employment, that is, the self-employed as a percentage of total employment, was 16%: 20% for men and 12% for women.

- The self-employed fall into two sub-groups: about 40% are **employers**, that is, they usually employ one or more paid workers; the others, known as **own-account** workers, operate without paid help. (This latter group includes the self-employed who do not have a business.) In November 1995, almost one-half of self-employed men, and just over one-quarter of self-employed women, were employers. About one-third of employers had five or more employees, while a further one-third had two to four.
- Self-employment tends to become more prevalent as age increases; this is probably because younger workers are less apt to have the experience, resources, opportunities and skills typically needed to become self-employed. Some 44% of the self-employed in November 1995 were aged 45 and over (46% of men, 39% of women), while just 5% were aged 15 to 24 (Table 6-1).
- The self-employed were concentrated in personal, amusement, and other services; agriculture; retail trade; business services; and construction. More than a third worked in sales or service occupations, and one-quarter had professional or managerial occupations.

The phenomenal growth of self-employment in recent years has kindled widespread interest in this aspect of the labour market. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) provides details about the number of paid workers engaged by the self-employed, and the work schedules of the latter. It also indicates whether they operated their business from home. In addition, the SWA provides new information about the main reason for choosing self-employment.

Aspects du travail autonome

Gary L. Cohen

Les travailleurs autonomes possèdent et exploitent une entreprise, une ferme ou un cabinet. En novembre 1995, plus de 2,1 millions de travailleurs canadiens – quelque 1,4 million d'hommes et 700 000 femmes – étaient travailleurs autonomes dans leur emploi principal. La fréquence de ce genre de travail, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs autonomes par rapport au total de l'emploi, était de 16 %, soit 20 % chez les hommes et 12 % chez les femmes.

- Les travailleurs autonomes se subdivisent en deux catégories : environ 40 % entrent dans la catégorie des **employeurs**, c'est-à-dire qu'ils comptent au moins un employé rémunéré; les autres, qui sont à **leur propre compte**, n'ont aucune aide rémunérée. (Ce dernier groupe englobe les travailleurs autonomes qui ne sont pas propriétaires d'une entreprise.) En novembre 1995, près de la moitié des hommes et un peu plus du quart des femmes qui étaient travailleurs autonomes étaient également employeurs. Environ le tiers des employeurs comptaient cinq salariés ou plus, tandis qu'un autre tiers des employeurs en avaient de deux à quatre.
- La proportion de travailleurs autonomes tend à augmenter avec l'âge, ce qui traduit sans doute le fait que les jeunes travailleurs sont moins susceptibles d'avoir l'expérience, les ressources, les occasions et les compétences qui sont habituellement nécessaires pour devenir travailleur autonome. Quelque 44 % des travailleurs autonomes en novembre 1995 étaient âgés de 45 ans et plus (46 % des hommes et 39 % des femmes), contre 5 % seulement âgés de 15 à 24 ans (tableau 6-1).
- Les travailleurs autonomes étaient surtout concentrés dans les services personnels, les divertissements et les autres services; ainsi que dans l'agriculture; le commerce de détail; les services aux entreprises; et la construction. Plus du tiers d'entre eux travaillaient dans la vente ou les services, et le quart, dans les professions libérales ou la gestion.

La croissance phénoménale du travail autonome au cours des dernières années a suscité un intérêt généralisé envers cet aspect du marché du travail. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 fournit des détails sur le nombre de travailleurs rémunérés embauchés par des travailleurs autonomes, et sur les horaires de travail de ces derniers. Elle précise en outre s'ils effectuaient leur travail à domicile. De plus, l'EHCT fournit de nouvelles données sur la principale raison qui pousse à choisir le travail autonome.

- Long work weeks tend to be characteristic of self-employment. In November 1995, fully 65% of the self-employed worked 40 or more hours per week, with more than half of this group working 50 or more hours. This pattern was much more marked among employers than own-account workers: 81% (versus 55%) worked 40 or more hours weekly, and 49% (versus 29%) put in 50 or more hours.
- From a different perspective, 41% of the self-employed (47% of employers and 36% of own-account workers) stated that they regularly worked six or seven days a week at their business. Similarly, 45% said they regularly worked weekends.
- Overall, more than 40% of the self-employed said they chose that kind of work because they "enjoyed independence," some 17% because they were carrying on the "family business," 12% because "no other work was available," and 10% because they wanted to "make more money." Smaller proportions specified "working from the home," "having a flexible schedule," "other reasons," and the "nature of the job" (Table 6-2).
- Men were much more likely than women (47% versus 32%) to choose self-employment because they enjoyed the independence. Not surprisingly, given the traditional demands imposed by home and family, women were more likely than men to cite working from home (13% versus 2%) and flexibility of the work schedule (9% versus 4%).
- Relatively few young workers (aged 15 to 24) were self-employed in November 1995; of those, most were likely to have chosen self-employment because no other work was available or because they wanted to make more money.
- Carrying on the family business was the reason cited by a majority (53%) of the self-employed in agriculture, and nearly one-third of those in accommodation, food and beverage services. Enjoyment of independence was noted most frequently among the self-employed in manufacturing, construction and other primary industries.
- Employers, both men and women, were much more likely than own-account workers to cite family business or enjoyment of independence as main factors for choosing self-employment. On the other hand, own-account workers were more likely to say they
- Les longues semaines de travail semblent être typiques du travail autonome. En novembre 1995, au moins 65 % des travailleurs autonomes effectuaient 40 heures de travail par semaine ou plus; de ce nombre, plus de la moitié travaillaient 50 heures ou plus. Cette tendance était beaucoup plus marquée chez les employeurs que chez les travailleurs à leur propre compte : 81 % des employeurs (contre 55 %) travaillaient 40 heures ou plus par semaine, et 49 % (contre 29 %) en travaillaient 50 ou plus.
- Sous un autre angle, 41 % des travailleurs autonomes (47 % des employeurs et 36 % des travailleurs à leur propre compte) ont dit travailler régulièrement six ou sept jours sur sept à leur entreprise. De même, 45 % ont dit qu'ils travaillaient régulièrement la fin de semaine.
- Dans l'ensemble, plus de 40 % des travailleurs autonomes ont déclaré avoir choisi ce genre de travail parce que cela répondait à leur goût de l'indépendance, quelque 17 % pour exploiter une entreprise familiale, 12 % parce qu'ils ne trouvaient pas d'autre emploi et 10 % parce qu'ils voulaient gagner plus d'argent. Dans des proportions moindres, les travailleurs autonomes ont invoqué le désir de travailler à domicile ou d'avoir un horaire flexible, d'autres raisons et la nature du travail (tableau 6-2).
- Les hommes avaient une tendance nettement plus marquée que les femmes (47 % contre 32 %) à choisir le travail autonome en raison de l'indépendance qu'il procure. Comme on pouvait s'y attendre, étant donné les exigences qu'imposent traditionnellement la maison et la famille, les femmes, dans une plus grande proportion que les hommes, ont été motivées dans leur choix par le fait de travailler à domicile (13 % contre 2 %), ainsi que par la souplesse de l'horaire de travail (9 % contre 4 %).
- Relativement peu de jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) étaient des travailleurs autonomes en novembre 1995; parmi ceux qui l'étaient, la plupart ont donné comme raison qu'ils ne trouvaient pas de travail ou qu'ils voulaient gagner plus d'argent.
- Reprendre l'entreprise familiale a été la raison citée par la majorité (53 %) des travailleurs autonomes dans le domaine de l'agriculture, et de près du tiers de ceux qui travaillent dans l'hébergement et la restauration. L'indépendance est la raison la plus fréquemment invoquée par les travailleurs autonomes des industries manufacturières, de la construction et des autres industries primaires.
- Les employeurs, tant les hommes que les femmes, ont cité dans une bien plus grande proportion que les travailleurs à leur propre compte le goût de l'indépendance ou la reprise d'une entreprise familiale comme raison de leur choix du travail autonome. Par contre, les travailleurs à

had chosen to work for themselves because no other work was available or because they wanted to work from home.

- More than one-half of the self-employed (about 50% of men, and 57% of women) operated their business from home. Fully two out of three own-account workers did so, compared with just one out of three employers. More than one-fifth of women who operated their business from home were attracted to self-employment because they would be able to work from home.

leur propre compte ont été proportionnellement plus nombreux à déclarer avoir choisi ce mode de travail parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi ou parce qu'ils voulaient travailler à domicile.

- Plus de la moitié des travailleurs autonomes (environ 50 % des hommes et 57 % des femmes) exploitaient leur entreprise à domicile. C'était aussi le cas d'au moins deux personnes sur trois qui travaillaient à leur propre compte, comparativement à une sur trois parmi les employeurs. Plus d'un cinquième des femmes qui exploitaient une entreprise à domicile ont été attirées par le travail autonome justement parce qu'il leur permettait de travailler à la maison.

Table 6-1
The self-employed, by selected
characteristics, November 1995

Tableau 6-1
Les travailleurs autonomes, selon certaines
caractéristiques, novembre 1995

| | Self-employed | | | | |
|--|------------------------|-----------|-----------------------|-------|---|
| | Travailleurs autonomes | | | | |
| | Total | Employer | Own-account * | | |
| | | Employeur | À son propre compte * | | |
| | '000 | | | | |
| Self-employed | 2,139 | | 866 | 1,273 | Travailleurs autonomes |
| | '000 | | % | | |
| Both sexes | 2,139 | 100 | 100 | 100 | Les deux sexes |
| 15 to 24 | 106 | 5 | -- | 7 | 15 à 24 |
| 25 to 34 | 436 | 20 | 18 | 22 | 25 à 34 |
| 35 to 44 | 657 | 31 | 33 | 29 | 35 à 44 |
| 45 to 54 | 551 | 26 | 29 | 23 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 388 | 18 | 18 | 18 | 55 à 69 |
| Men | 1,428 | 100 | 100 | 100 | Hommes |
| 15 to 24 | 47 | 3 | -- | 5 | 15 à 24 |
| 25 to 34 | 286 | 20 | 18 | 21 | 25 à 34 |
| 35 to 44 | 433 | 30 | 32 | 29 | 35 à 44 |
| 45 to 54 | 381 | 27 | 29 | 24 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 282 | 20 | 18 | 21 | 55 à 69 |
| Women | 711 | 100 | 100 | 100 | Femmes |
| 15 to 24 | 59 | 8 | -- | 11 | 15 à 24 |
| 25 to 34 | 150 | 21 | 15 | 24 | 25 à 34 |
| 35 to 44 | 224 | 32 | 37 | 29 | 35 à 44 |
| 45 to 54 | 170 | 24 | 29 | 22 | 45 à 54 |
| 55 to 69 | 106 | 15 | 17 | 14 | 55 à 69 |
| Usual weekly hours at main job | 2,139 | 100 | 100 | 100 | Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal |
| 1 to 19 | 261 | 12 | 4 | 18 | 1 à 19 |
| 20 to 29 | 157 | 7 | 4 | 10 | 20 à 29 |
| 30 to 39 | 321 | 15 | 11 | 18 | 30 à 39 |
| 40 to 49 | 608 | 28 | 33 | 26 | 40 à 49 |
| 50 or more | 792 | 37 | 49 | 29 | 50 et plus |
| Days of work | 2,132 | 100 | 100 | 100 | Jours de travail |
| Regular | 1,759 | 83 | 88 | 79 | Horaire régulier |
| Monday to Friday only | 807 | 38 | 39 | 37 | Du lundi au vendredi seulement |
| Work at least some time on weekends | 952 | 45 | 50 | 41 | Travaille au moins une partie de la fin de semaine |
| Variable | 373 | 17 | 12 | 21 | Horaire variable |
| Number of workdays | | | | | Nombre de jours de travail |
| 1 to 4 | 128 | 6 | 3 | 8 | 1 à 4 |
| 5 | 766 | 36 | 38 | 34 | 5 |
| 6 or 7 | 865 | 41 | 47 | 36 | 6 ou 7 |
| Work from home | 2,110 | 100 | 100 | 100 | Travail à domicile |
| Operate business from home | 1,126 | 53 | 32 | 68 | Opère une entreprise à domicile |
| Do not operate business from home | 984 | 47 | 68 | 32 | N'opère pas une entreprise à domicile |
| Number of employees | 2,091 | ... | 100 | 100 | Nombre d'employés |
| None | 1,381 | ... | 13 | 100 * | Aucun |
| One | 191 | ... | 23 | ... | 1 |
| 2 to 4 | 268 | ... | 33 | ... | 2 à 4 |
| 5 or more | 251 | ... | 31 | ... | 5 et plus |

Table 6-1
The self-employed, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

| Self-employed | | | | | |
|--|--------------|------------|------------|-----------------------|---|
| Travailleurs autonomes | | | | | |
| | Total | Employer | | Own-account * | |
| | | Employeur | | À son propre compte * | |
| | '000 | | % | | |
| Occupation | 2,139 | 100 | 100 | 100 | Profession |
| Managerial/administrative | 217 | 10 | 18 | 5 | Gestion et administration |
| Professional ** | 318 | 15 | 12 | 17 | Professionnels ** |
| Natural and social sciences | 89 | 4 | 4 | 4 | Sciences naturelles et sociales |
| Teaching | 44 | 2 | -- | 3 | Enseignement |
| Medicine and health | 84 | 4 | 6 | 3 | Médecine et soins de santé |
| Artistic, literary and recreational | 101 | 5 | -- | 7 | Domaines artistique, littéraire et récréatif |
| Clerical | 62 | 3 | 4 | 2 | Travail de bureau |
| Sales | 393 | 18 | 21 | 17 | Vente |
| Service | 356 | 17 | 12 | 20 | Services |
| Primary | 337 | 16 | 12 | 18 | Professions du secteur primaire |
| Farming | 292 | 14 | 9 | 17 | Agriculture |
| Fishing, forestry and mining | 45 | 2 | 3 | 2 | Pêche, services forestiers et mines |
| Processing, machining and fabricating | 153 | 7 | 8 | 6 | Transformation, usinage et fabrication |
| Processing | 14 | 1 | -- | -- | Transformation |
| Product fabricating | 128 | 6 | 7 | 5 | Fabrication de produits |
| Construction | 198 | 9 | 10 | 9 | Construction |
| Transport equipment operating | 86 | 4 | 2 | 5 | Opération de matériel de transport |
| Industry | 2,139 | 100 | 100 | 100 | Industrie |
| Primary | 334 | 16 | 13 | 18 | Secteur primaire |
| Agriculture | 284 | 13 | 10 | 16 | Agriculture |
| Other primary | 50 | 2 | 3 | 2 | Autres industries primaires |
| Manufacturing | 119 | 6 | 9 | 3 | Fabrication |
| Durable | 54 | 3 | 4 | -- | Biens durables |
| Non-durable | 65 | 3 | 5 | -- | Biens non durables |
| Construction | 229 | 11 | 13 | 9 | Construction |
| Transportation and storage | 78 | 4 | 3 | 4 | Transport et entreposage |
| Trade | 402 | 19 | 24 | 15 | Commerce |
| Wholesale | 124 | 6 | 9 | 4 | De gros |
| Retail | 278 | 13 | 16 | 11 | De détail |
| Finance, insurance and real estate | 112 | 5 | 4 | 6 | Finances, assurances et affaires immobilières |
| Real estate operators and insurance agencies | 94 | 4 | 3 | 5 | Services immobiliers et agences d'assurances |
| Business services | 243 | 11 | 10 | 12 | Services aux entreprises |
| Educational services | 36 | 2 | -- | 3 | Enseignement |
| Health and social services | 116 | 5 | 6 | 5 | Soins de santé et services sociaux |
| Accommodation, food and beverage services | 92 | 4 | 9 | 1 | Hébergement et restauration |
| Personal, amusement and other services | 361 | 17 | 9 | 23 | Services personnels, divertissements et autres services |
| Work from home for second job | 120 | 100 | 100 | 100 | Travaille à domicile pour l'emploi secondaire |
| Yes | 37 | 31 | 38 | 27 | Oui |
| No | 82 | 69 | 62 | 73 | Non |

Source: Survey of Work Arrangements

* Own-account workers do not have employees.

** Also includes religious occupations.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Les travailleurs à leur propre compte n'ont pas d'employés.

** Comprend aussi les professions liées à la religion.

Table 6-2

Main reason for self-employment, by selected characteristics and whether business operates from home, November 1995

| | Main reason for choosing self-employment | | | |
|--|--|------------------------|----------------------|----------------------------|
| | Principal motif du choix du travail autonome | | | |
| | Total self-employed | Independence | Family business | No other work available |
| | Ensemble des travailleurs autonomes | Goût de l'indépendance | Entreprise familiale | Aucun autre travail offert |
| | | '000 | | |
| Self-employed | 2,093 | 876 | 358 | 251 |
| | '000 | | % | |
| Employers | 841 | 100 | 49 | 22 |
| Own-account | 1,252 | 100 | 37 | 14 |
| Both sexes | 2,093 | 100 | 42 | 17 |
| 15 to 24 | 105 | 100 | -- | -- |
| 25 to 34 | 427 | 100 | 44 | 14 |
| 35 to 44 | 643 | 100 | 41 | 16 |
| 45 to 54 | 540 | 100 | 45 | 18 |
| 55 to 69 | 378 | 100 | 42 | 23 |
| Men | 1,394 | 100 | 47 | 17 |
| 15 to 24 | 46 | 100 | -- | -- |
| 25 to 34 | 279 | 100 | 49 | 17 |
| 35 to 44 | 423 | 100 | 47 | 16 |
| 45 to 54 | 372 | 100 | 49 | 18 |
| 55 to 69 | 274 | 100 | 47 | 20 |
| Women | 699 | 100 | 32 | 17 |
| 15 to 24 | 59 | 100 | -- | -- |
| 25 to 34 | 148 | 100 | 36 | -- |
| 35 to 44 | 220 | 100 | 30 | 16 |
| 45 to 54 | 168 | 100 | 37 | 19 |
| 55 to 69 | 104 | 100 | 30 | 31 |
| Industry * | 2,093 | 100 | 42 | 17 |
| Primary | 332 | 100 | 33 | 47 |
| Manufacturing | 118 | 100 | 53 | 18 |
| Construction | 221 | 100 | 52 | 10 |
| Transportation and communication | 89 | 100 | 43 | -- |
| Trade | 391 | 100 | 41 | 21 |
| Finance, insurance and real estate | 108 | 100 | 49 | -- |
| Services ** | 833 | 100 | 40 | 7 |
| Business services | 240 | 100 | 48 | -- |
| Personal, amusement and other services | 353 | 100 | 33 | 6 |
| Operate business from home | | | | |
| Both sexes | 2,093 | 100 | 42 | 17 |
| Yes | 1,117 | 100 | 38 | 18 |
| No | 976 | 100 | 46 | 16 |
| Men | 1,394 | 100 | 47 | 17 |
| Yes | 718 | 100 | 45 | 19 |
| No | 677 | 100 | 49 | 16 |
| Women | 699 | 100 | 32 | 17 |
| Yes | 400 | 100 | 26 | 17 |
| No | 299 | 100 | 39 | 17 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes utilities.

** Includes business services; government services; educational services; health and social services; accommodation, food and beverage services; and personal, amusement and other services.

Tableau 6-2

Principal motif à l'origine du travail autonome, selon certaines caractéristiques et selon que l'entreprise est opérée ou non à domicile, novembre 1995

| Main reason for choosing self-employment | | | | | |
|--|-----------------------|-------------------|-------|-------------------|---|
| Principal motif du choix du travail autonome | | | | | |
| Make more money | Work from home | Flexible schedule | Other | Nature of the job | |
| Gagner plus d'argent | Travailler à domicile | Horaire flexible | Autre | Nature du travail | |
| '000 | | | | | |
| 200 | 117 | 125 | 92 | 74 | Travailleurs autonomes |
| % | | | | | |
| 9 | -- | 4 | 5 | 4 | Employeur |
| 10 | 8 | 8 | 4 | 4 | À son propre compte |
| 10 | 6 | 6 | 4 | 4 | Les deux sexes |
| 17 | -- | -- | -- | -- | 15 à 24 |
| 11 | 7 | 5 | -- | -- | 25 à 34 |
| 10 | 6 | 6 | 4 | 4 | 35 à 44 |
| 7 | 4 | 6 | 4 | -- | 45 à 54 |
| 8 | 5 | 4 | 6 | -- | 55 à 69 |
| 9 | 2 | 4 | 5 | 4 | Hommes |
| -- | -- | -- | -- | -- | 15 à 24 |
| 11 | -- | -- | -- | -- | 25 à 34 |
| 11 | -- | 5 | -- | -- | 35 à 44 |
| 8 | -- | -- | -- | -- | 45 à 54 |
| 8 | -- | -- | -- | -- | 55 à 69 |
| 10 | 13 | 9 | 3 | 4 | Femmes |
| -- | -- | -- | -- | -- | 15 à 24 |
| -- | 20 | -- | -- | -- | 25 à 34 |
| 9 | 14 | 9 | -- | -- | 35 à 44 |
| -- | -- | -- | -- | -- | 45 à 54 |
| -- | -- | -- | -- | -- | 55 à 69 |
| 10 | 6 | 6 | 4 | 4 | Industrie * |
| 4 | 4 | -- | -- | -- | Secteur primaire |
| -- | -- | -- | -- | -- | Industries manufacturières |
| 11 | -- | -- | -- | -- | Construction |
| -- | -- | -- | -- | -- | Transport et communications |
| 11 | -- | -- | -- | -- | Commerce |
| -- | -- | -- | -- | -- | Finances, assurances et affaires immobilières |
| 11 | 9 | 8 | 5 | 7 | Secteurs des services ** |
| 11 | -- | 9 | -- | -- | Services aux entreprises |
| 10 | 11 | 11 | -- | -- | Services personnels, divertissements et autres services |
| 10 | 6 | 6 | 4 | 4 | Opère une entreprise à domicile |
| 8 | 10 | 8 | 4 | 2 | Les deux sexes |
| 11 | - | 4 | 5 | 5 | Oui |
| 9 | 2 | 4 | 5 | 4 | Non |
| 8 | 4 | 6 | 4 | -- | Hommes |
| 11 | - | 3 | 5 | 6 | Oui |
| 10 | 13 | 9 | 3 | 4 | Non |
| 8 | 21 | 11 | -- | -- | Femmes |
| 12 | -- | 7 | -- | -- | Oui |
| | | | | | Non |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les services publics.

** Comprend les services aux entreprises; les services gouvernementaux; l'enseignement; les soins de santé et les services sociaux; l'hébergement et la restauration; et les services personnels, les divertissements et les autres services.

Provincial and regional overview

Dominique Pérusse

Work arrangements vary from province to province and city to city, depending on industrial mix, demographic characteristics, legislation and provincial services. The analysis that follows discusses the differences between provinces and provides statistical tables for the 25 census metropolitan areas. First it looks at these differences from the perspectives of work hours, earnings and benefits, and type of employment or schedule. Then it takes into account certain employer characteristics that play a role in the development of work arrangements: unionization rate, workplace size, and sector (public or private). Self-employed workers are dealt with separately.

In any region, economic prosperity and the cost of living have an effect on local work hours, earnings and benefits. Unusual activities at the time of the survey can also affect local work arrangements. For example, because of the construction of the Confederation Bridge between New Brunswick and Prince Edward Island, the average number of overtime hours worked in Prince Edward Island was unusually high when the Survey of Work Arrangements was conducted in November 1995.

Differences in earnings and benefits can also be attributed to the services and benefits provided by provincial governments, and to differences in provincial legislation. For instance, the minimum wage varies from one province to another, as does the coverage of health plans and other services. Some provinces have drug insurance plans, while others do not. Furthermore, the survey data indicate only the percentage of people who enjoy a particular benefit, not what is covered by that benefit. In other words, more workers in a particular province may have a pension plan, but that statistic does not reveal how much employers contribute to the plan or how generous the pension benefits are.

Hours worked

- In 1995, more than 20% of paid workers in western Canada (the Prairie provinces and British Columbia), Prince Edward Island and Nova Scotia worked

Aperçu provincial et régional

Dominique Pérusse

Les conditions de travail diffèrent d'une province à l'autre et d'une ville à l'autre selon les structures industrielles, les caractéristiques démographiques, les lois et les services provinciaux. L'analyse qui suit fait état des différences provinciales à cet égard et offre aussi des tableaux de données sur les 25 régions métropolitaines de recensement. On examine dans un premier temps ces différences sur les plans suivants : heures de travail, gains et avantages sociaux, et type d'emploi et d'horaire. Dans un deuxième temps, on tient compte de certaines caractéristiques des entreprises qui jouent un rôle au chapitre des conditions de travail : taux de syndicalisation, taille de l'établissement, et secteur (public ou privé). Les travailleurs autonomes sont traités à part.

Le coût de la vie et la prospérité économique ont un impact sur les heures de travail de même que sur les gains et avantages sociaux dans une région donnée. Certaines activités ponctuelles ayant cours au moment de l'enquête peuvent aussi influencer les conditions de travail d'une région, comme ce fut le cas avec la construction du pont de la Confédération entre le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard. À cet égard, le nombre moyen élevé d'heures supplémentaires travaillées dans cette dernière province au moment de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995 en est un bon exemple.

Les différences au chapitre des gains et avantages sociaux peuvent aussi s'expliquer par les services et les avantages offerts par les gouvernements provinciaux, de même que par une législation provinciale différente. À titre d'exemples, le salaire minimum varie d'une province à l'autre, de même que l'étendue de certains régimes d'assurance en matière de soins de santé ou à l'égard d'autres services, tandis que des régimes d'assurance médicament sont offerts dans certaines provinces seulement. En outre, les données sur les avantages sociaux font état de la fréquence d'un avantage, et non du taux de couverture. Ainsi, les travailleurs d'une province peuvent être plus nombreux à être couverts par un régime de retraite, mais cela n'indique pas dans quelle proportion l'employeur contribue au régime, ni si la pension est généreuse.

Heures de travail

- En 1995, plus de 20 % des travailleurs rémunérés de l'Ouest canadien (Prairies et Colombie-Britannique), de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse

part time at their main job. At 15%, New Brunswick had the lowest proportion of all the provinces. The national average was 19% (Table 7-1).

- Nationally, 15% of paid workers worked more than 40 hours a week in November 1995. Long work weeks were most frequent in Prince Edward Island: 20% of the province's paid workers spent over 40 hours on the job. (This may be due in part to the construction of the Confederation Bridge.) Alberta and Ontario were tied with the second highest percentage.
- Prince Edward Island and Alberta were the only provinces that exceeded the national average for long (over 40 hours) and short weeks (under 30 hours). The situation in Newfoundland was even more extreme: high percentages of employees worked less than 10 hours or more than 50 hours a week.
- A substantial majority of Canadians were happy with the number of hours they worked: 66% would choose to work the same hours for the same pay. Workers in Prince Edward Island had the highest rate of satisfaction: 73% would not change the number of hours they worked.
- Working more hours for more pay was preferred by 28% of Canadians. This option was most popular in Nova Scotia and Newfoundland, where it was selected by one-third of all workers.
- Less work for less money was the least popular choice in every province. Nationally, it was preferred by only 6% of paid workers. The proportion varied little at the provincial level, ranging from 3% in the Atlantic region to 7% in Quebec.
- Those who wanted to work less averaged 41.0 hours per week at work. Nova Scotia and Alberta had the highest averages (42.6 and 42.5 hours, respectively), while Quebec had the lowest (38.7).
- Conversely, those who preferred to work more put in an average 31.4 hours a week. Respondents from Quebec and Prince Edward Island averaged only about 30 hours, while those in New Brunswick averaged the most (32.2 hours).

occupaient un emploi principal à temps partiel. Cela était le cas de seulement 15 % des travailleurs rémunérés du Nouveau-Brunswick, province qui, à cet égard, occupait le dernier rang. La moyenne nationale était de 19 % (tableau 7-1).

- Au Canada, 15 % des travailleurs rémunérés faisaient des semaines de plus de 40 heures en novembre 1995. L'Île-du-Prince-Édouard était la province où les longues semaines de travail étaient les plus fréquentes : 20 % des travailleurs rémunérés y faisaient plus de 40 heures par semaine. (Cela tient peut-être en partie à la construction du pont de la Confédération.) Sur ce plan, l'Alberta et l'Ontario arrivent ex aequo au deuxième rang.
- Comparativement à la moyenne canadienne, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Alberta étaient les seules provinces où on comptait à la fois des proportions plus élevées de travailleurs qui faisaient de longues et de courtes semaines (respectivement plus de 40 heures et moins de 30 heures). Terre-Neuve présentait des caractéristiques semblables mais d'une façon encore plus polarisée : des proportions élevées d'employés y faisaient respectivement moins de 10 heures ou plus de 50 heures par semaine.
- Les gens étaient en grande majorité satisfaits de leur nombre d'heures de travail : 66 % des Canadiens ne voudraient pas les changer. Les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard avaient à cet égard le plus haut taux de satisfaction : s'ils devaient choisir, 73 % d'entre eux opteraient pour un même nombre d'heures pour gagner autant.
- Travailler plus d'heures pour gagner plus d'argent serait par contre le choix de 28 % des Canadiens. C'est en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve que cette option était la plus populaire : près de 1 travailleur sur 3 voudrait travailler plus.
- Travailler moins pour gagner moins était l'option la moins populaire pour toutes les provinces. Seulement 6 % des travailleurs canadiens l'ont retenue. La proportion de travailleurs qui seraient prêts à réduire leurs heures variait peu d'une région à l'autre; celle-ci oscillait entre 3 % dans la région de l'Atlantique et 7 % au Québec.
- Ceux qui préféreraient travailler moins faisaient en moyenne 41,0 heures par semaine. Cette moyenne était parmi les plus élevées en Nouvelle-Écosse (42,6 heures) et en Alberta (42,5), et la plus basse au Québec (38,7).
- Ceux qui à l'inverse préféreraient travailler plus faisaient en moyenne 31,4 heures par semaine. Cette moyenne était parmi les plus faibles au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard (environ 30 heures), et la plus élevée au Nouveau-Brunswick (32,2 heures).

- Having a long work week did not necessarily mean receiving overtime pay. For example, while around 15% of workers in the Atlantic provinces put in more than 40 hours, only 10% worked paid overtime, compared with 16% of those in Ontario and Alberta. Nationally, 14% of employees did paid overtime work in November 1995.
- At the national level, one-fifth of the employees who reported working overtime put in less than half an hour of extra time per week. Employees who worked at least half an hour of overtime averaged 5.7 hours. Provincially, the highest averages were reported in Prince Edward Island (7.2 hours) and Saskatchewan (7.0).

Earnings and benefits

- The average hourly wage in November 1995 was \$15.12 nationally. Provincially, it ranged from \$12.13 in Prince Edward Island to \$16.29 in British Columbia. The Atlantic provinces generally had the lowest hourly wage (Table 7-2).
- The largest percentages of workers with employer-sponsored pension plans were in Manitoba (56%), Newfoundland (55%), Ontario and Saskatchewan (53%), while the lowest proportion was in New Brunswick (46%). The Canadian average was 51%.
- Workers with employer-sponsored health care plans were concentrated in Ontario (62%), Newfoundland and Quebec (60%). Saskatchewan had the lowest proportion (45%).
- The proportion of workers covered by an employer-sponsored dental plan ranged from 42% in Quebec to 61% in Ontario. All eastern provinces were below the national average of 55%, and all western provinces, above it.
- The province with the highest proportion of workers with paid sick leave was Manitoba (62%), followed by Newfoundland and Saskatchewan (60%). The national average was 57%.
- Nearly three-quarters of paid workers enjoyed paid vacation leave.¹ At the provincial level, the highest proportion of workers who had this benefit was reported in Quebec (79%); the lowest, in Prince Edward Island (60%) and New Brunswick (62%).

- Travailler de longues semaines ne signifie pas nécessairement être payé en temps supplémentaire. Par exemple, alors qu'environ 15 % des travailleurs de l'Atlantique faisaient des semaines de plus de 40 heures, seulement 10 % déclaraient du travail supplémentaire rémunéré, en comparaison à 16 % des travailleurs en Ontario et en Alberta. Les heures supplémentaires rémunérées touchaient 14 % des travailleurs au Canada en novembre 1995.
- Au Canada, le cinquième des employés qui déclaraient des heures supplémentaires en faisaient moins d'une demie par semaine. Ceux qui en faisaient au moins une demie en totalisaient en moyenne 5,7. Cette moyenne était parmi les plus élevées à l'Île-du-Prince-Édouard (7,2 heures) et en Saskatchewan (7,0 heures).

Gains et avantages sociaux

- Au Canada, le salaire horaire moyen en novembre 1995 était de 15,12 \$ et il variait entre 12,13 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard et 16,29 \$ en Colombie-Britannique. Le salaire horaire était parmi les plus faibles dans les provinces de l'Atlantique (tableau 7-2).
- Les plus fortes proportions de travailleurs admissibles à un régime de retraite par l'entremise de leur employeur se trouvaient au Manitoba (56 %), à Terre-Neuve (55 %), en Ontario et en Saskatchewan (53 %). La moyenne canadienne se situait à 51 %; le Nouveau-Brunswick venait au dernier rang (46 %).
- Les travailleurs qui le plus souvent bénéficiaient d'un régime de soins de santé par l'entremise de leur employeur se concentraient en Ontario (62 %), à Terre-Neuve et au Québec (60 %). Le taux le plus faible se trouvait en Saskatchewan (45 %).
- La proportion de travailleurs bénéficiant d'un régime de soins dentaires offert par l'employeur variait entre 42 % au Québec et 61 % en Ontario. Les taux pour toutes les provinces de l'Est étaient inférieurs à la moyenne nationale de 55 %, alors que les taux pour toutes les provinces de l'Ouest étaient supérieurs à cette moyenne.
- C'est au Manitoba que les travailleurs avaient le plus souvent droit à des congés de maladie payés (62 %), suivi de Terre-Neuve et de la Saskatchewan (60 %). La moyenne nationale était de 57 %.
- Près des trois quarts des travailleurs rémunérés canadiens avaient des vacances payées¹. Les travailleurs québécois étaient ceux qui en bénéficiaient le plus au pays, puisque 79 % d'entre eux y avaient accès. Les plus faibles proportions à ce chapitre ont été observées à l'Île-du-Prince-Édouard (60 %) et au Nouveau-Brunswick (62 %).

- The amount of vacation leave workers received was more uniform in Quebec, as the proportions of long and short vacation leave were lower than in other provinces. In contrast, Newfoundland workers who were entitled to paid vacation leave had more than the average. Specifically, while only 66% of paid workers in Newfoundland had paid vacation leave, 40% in that group had more than 20 days of annual leave. By comparison, of the 73% of workers nationally who had paid vacation leave, only 25% were entitled to more than 20 days.

Job characteristics

- In November 1995, non-permanent jobs made up a larger percentage of the jobs in eastern Canada than in western Canada. Between 10% and 11% of workers in Ontario and the West had non-permanent employment, compared with the Canadian average of 12%. Those non-permanent jobs were usually temporary or casual. In Quebec, the proportion of non-permanent jobs (14%) was slightly higher than the national average (Table 7-2).
- The situation in Ontario and the West was in sharp contrast to the high levels of non-permanent employment in the Atlantic region. According to the data, one job in 4 was non-permanent in Newfoundland; this was true for one in 5 jobs in Prince Edward Island and New Brunswick. Nova Scotia had fewer non-permanent jobs (one in 7) than the rest of the Atlantic provinces.
- Although seasonal jobs accounted for 5% of employment in the Atlantic region, compared with 1% or 2% in other parts of the country, seasonal work was responsible for only part of the difference between east (Quebec and the Atlantic provinces) and west (the rest of the country). For example, if seasonal jobs are excluded and only temporary jobs, casual jobs or jobs obtained through a temporary employment agency are compared, the difference persists: from Ontario west, only 8% or 9% of the jobs were temporary or casual, compared with 12% in Quebec, 14% in the Atlantic region and up to 20% in Newfoundland alone.
- Like its geographical position, Quebec's location on the job permanence spectrum is midway between east and west. In November 1995, seasonal employment in Quebec was, in relative terms, no more prevalent than in Saskatchewan, for example (about 2% of all employees), but the proportion of temporary and casual jobs (12%) was almost as high as in the Atlantic region.
- Au Québec, la durée des vacances était plus uniforme parmi les travailleurs : il y avait proportionnellement moins qu'ailleurs au pays des vacances de courte ou de longue durée. À l'opposé, à Terre-Neuve, la tendance était aux longues vacances payées, dans la mesure où on y avait droit. En effet, seulement 66 % des travailleurs rémunérés terre-neuviens avaient des vacances payées, mais, parmi eux, 4 travailleurs sur 10 avaient plus de 20 jours de vacances annuelles. En comparaison, parmi 73 % des travailleurs rémunérés qui avaient des vacances payées, le quart avaient plus de 20 jours.
- Les emplois non permanents représentaient une plus grande proportion des emplois dans l'est du pays, et une plus faible dans l'ouest. En effet, entre 10 % et 11 % des travailleurs de l'Ontario et de l'Ouest devaient se contenter d'un travail non permanent, comparativement à la moyenne canadienne de 12 % en novembre 1995. Ces emplois non permanents étaient le plus souvent des emplois temporaires ou occasionnels. Au Québec, il y avait un peu plus d'emplois non permanents (14 %) (tableau 7-2).
- La situation de l'Ontario et de l'Ouest contraste avec le taux élevé d'emplois non permanents observé dans la région de l'Atlantique. Les données révèlent que 1 emploi sur 4 était non permanent à Terre-Neuve, tandis que 1 sur 5 l'était à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. La Nouvelle-Écosse se démarque quelque peu de la région de l'Atlantique, car elle compte moins d'emplois non permanents que les autres provinces (1 sur 7).
- Même si les provinces de l'Atlantique comptaient 5 % d'emplois saisonniers comparativement à 1 % ou 2 % ailleurs, le travail saisonnier n'explique qu'une partie de la différence entre l'est (Québec et Atlantique) et l'ouest (le reste du pays). Ainsi, si on exclut les emplois saisonniers et qu'on compare seulement les emplois temporaires, occasionnels ou obtenus par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire, la différence persiste : de l'Ontario vers l'ouest, seulement 8 % à 9 % des emplois étaient temporaires ou occasionnels, comparativement à 12 % au Québec, 14 % dans la région de l'Atlantique, voire 20 % à Terre-Neuve seulement.
- Tant géographiquement que sur le plan de la permanence des emplois, le Québec se situait à mi-chemin entre l'Est et l'Ouest. La main-d'oeuvre saisonnière n'y était pas plus élevée qu'en Saskatchewan par exemple (environ 2 % de la main-d'oeuvre salariée), mais les emplois temporaires et occasionnels (12 % de la main-d'oeuvre) y étaient presque aussi fréquents que dans la région de l'Atlantique.

- Although some people prefer an irregular schedule, most would rather have a regular daytime schedule than on-call, casual, or shift work. Workers in British Columbia were more likely to have a regular daytime work schedule (72% of employees), while such arrangements were less common in the Atlantic region (64%) and the Prairie provinces (65%).
- Some workers are fortunate enough to have flexible schedules; that is, they can choose, within certain limits, the times they start and finish the workday. In 1995, flexible schedules were much less common in the Atlantic provinces (17%) than in British Columbia (26%), Quebec, Ontario and the Prairie provinces (24%).
- On average, 9% of paid employees worked all or part of their workday at home. Provincially, the proportion ranged from just 7% in Quebec to 12% in Alberta.

Employer characteristics

- In November 1995, the average rate of unionization (employees covered by a collective agreement) was 38% nationally. At the provincial level, it varied from as little as 30% in Alberta to 45% in Quebec and 47% in Newfoundland (Table 7-3).
- In Ontario and Quebec, proportionally more jobs were provided in workplaces with 100 or more employees. Conversely, in all provinces in eastern and western Canada, more jobs were in small businesses.
- In the least populous provinces, a larger proportion of total employment was provided by the public sector. For instance, 3 out of 10 workers in Newfoundland and Prince Edward Island were employed in the public sector (primarily governments, government agencies, schools and hospitals). By comparison, in the largest provinces (Quebec, Ontario and British Columbia) fewer than 2 of every 10 jobs were in the public sector.

Self-employed workers

- In November 1995, more than one-fifth of all workers in Saskatchewan and Prince Edward Island were entrepreneurs (self-employed workers), compared with one-sixth at the national level. The smallest proportions of self-employed workers were reported in New Brunswick and Newfoundland (14%), Manitoba, Ontario and Quebec (15%) (Table 7-4).

- Bien qu'un horaire de travail irrégulier convienne à certaines personnes, l'horaire régulier de jour est généralement mieux apprécié que le travail par postes, ou encore que le travail sur demande ou occasionnel. À ce sujet, la Colombie-Britannique offrait de meilleures chances d'avoir un emploi assorti d'un horaire régulier de jour (72 % des emplois rémunérés), alors que ces chances étaient les moins bonnes dans les provinces de l'Atlantique (64 %) et dans les Prairies (65 %).
- Certains travailleurs ont la chance d'avoir un horaire flexible, c'est-à-dire de pouvoir choisir, à l'intérieur de certaines limites, l'heure à laquelle ils commencent et finissent leur journée de travail. En 1995, l'horaire flexible était beaucoup moins fréquent dans la région de l'Atlantique (17 %) qu'il ne l'était en Colombie-Britannique (26 %), au Québec, en Ontario et dans les Prairies (24 %).
- En moyenne, 9 % des travailleurs rémunérés accomplissaient habituellement une partie ou la totalité de leurs heures de travail à la maison. Cette proportion variait entre seulement 7 % au Québec et 12 % en Alberta.

Caractéristiques des employeurs

- En 1995, le taux moyen de syndicalisation (employés liés à une convention collective) était de 38 %, mais il variait beaucoup entre les provinces, allant d'aussi peu que 30 % en Alberta à 45 % au Québec et 47 % à Terre-Neuve (tableau 7-3).
- Plus qu'ailleurs au pays, l'Ontario et le Québec comprenaient proportionnellement un plus grand nombre d'emplois associés à des entreprises de 100 employés et plus; à l'opposé, chacune des provinces de l'Est et de l'Ouest avait plus d'emplois associés à des entreprises de petite taille.
- Une part plus importante des emplois des provinces les moins peuplées reposait sur le secteur public. Par exemple, 3 travailleurs sur 10 à Terre-Neuve et à l'Île du Prince-Édouard étaient des employés du secteur public (notamment des employés d'un gouvernement, d'un organisme gouvernemental, d'une école ou d'un hôpital). En comparaison, on associait au secteur public moins de 2 emplois sur 10 dans les plus grandes provinces : Québec, Ontario et Colombie-Britannique.

Travailleurs autonomes

- En novembre 1995, plus de 1 travailleur sur 5 en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard était entrepreneur (travailleur autonome), comparativement à 1 sur 6 pour l'ensemble du Canada. Les plus faibles proportions à cet égard ont été observées au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve (14 %), au Manitoba, en Ontario et au Québec (15 %) (tableau 7-4).

- In every province except Saskatchewan the most common reason for being self-employed was the desire to be independent. That was the reason selected by 42% of self-employed Canadians. The proportion was highest in Quebec (47% of self-employed workers), followed closely by British Columbia (44%).
- The second most frequent explanation given by respondents was that they were working in the family business (17% of self-employed Canadians). In Saskatchewan, probably because of the prevalence of farming, this was the most common reason, selected by more than a third of all entrepreneurs.
- In the Atlantic provinces, 18% of entrepreneurs reported that they could not find other work, compared with 12% at the national level.
- The Prairie provinces and Prince Edward Island had the largest proportions of self-employed workers who operated their businesses from home (6 to 7 workers in 10). By contrast, only 4 out of 10 self-employed workers did so in Quebec.
- In Quebec, 35% of self-employed workers had 5 or more people working for them in November 1995; British Columbia and Ontario were close behind with 30%. The national average was 31%.
- La raison la plus souvent invoquée pour justifier le statut de travailleur autonome était la même pour chacune des provinces (sauf en Saskatchewan) : à l'échelle nationale, 42 % des travailleurs autonomes ont donné comme raison le fait d'aimer l'indépendance. Cette raison était également la plus courante au Québec (47 % des travailleurs autonomes), suivi de près par la Colombie-Britannique (44 %).
- La deuxième raison en importance est le fait de travailler pour l'entreprise familiale, (17 % des travailleurs autonomes canadiens). En Saskatchewan, probablement à cause de l'importance de l'agriculture, c'est même la raison la plus souvent invoquée, soit par plus du tiers des entrepreneurs.
- Il y a 18 % des entrepreneurs de la région de l'Atlantique qui ont donné comme raison le fait de n'avoir pu trouver d'autre travail, comparativement à 12 % à l'échelle nationale.
- Les Prairies et l'Île-du-Prince-Édouard comptaient le plus grand nombre de travailleurs autonomes qui exploitaient leur entreprise à partir du domicile familial (6 à 7 travailleurs sur 10). En revanche, au Québec, seulement 4 travailleurs autonomes sur 10 faisaient de même.
- Au Québec, 35 % des travailleurs autonomes avaient 5 personnes ou plus à leur emploi, suivi de près par la Colombie-Britannique et l'Ontario (30 %). Au Canada, 31 % des travailleurs autonomes étaient dans la même situation en novembre 1995.

Note

- 1 Some workers who were expected to take pay in lieu of vacation time may have responded negatively to the relevant question.

Note

- 1 Certains travailleurs censés recevoir un montant d'argent au lieu de vacances ont peut-être répondu par la négative à la question à cet égard.

Table 7-1

**Paid workers' work hour preferences and volume of work, by province and CMA,
November 1995**

| | Canada | Atlantic Atlantique | Nfld. T.-N. | P.E.I. Î.-P.-É. | N.S. N.-É. | N.B. N.-B. | Quebec Québec |
|--|---------------|------------------------|----------------|--------------------|---------------|---------------|------------------|
| | '000 | | | | | | |
| Paid workers | 11,084 | 787 | 163 | 45 | 321 | 258 | 2,671 |
| | average hours | | | | | | |
| Usual weekly hours at main job | 36.0 | 36.6 | 36.7 | 36.5 | 36.3 | 37.0 | 35.3 |
| Prefer fewer hours for less pay | 41.0 | 41.9 | -- | -- | 42.6 | 41.9 | 38.7 |
| Prefer same hours for same pay | 37.3 | 38.8 | 39.0 | 38.2 | 38.6 | 38.9 | 36.6 |
| Prefer more hours for more pay | 31.4 | 31.4 | 31.4 | 30.2 | 30.9 | 32.2 | 30.1 |
| | % | | | | | | |
| Full-time workers | 81 | 82 | 82 | 80 | 80 | 85 | 82 |
| Part-time workers | 19 | 18 | 18 | 20 | 20 | 15 | 18 |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | 6 | 3 | -- | -- | 3 | 4 | 7 |
| Prefer same hours for same pay | 66 | 65 | 66 | 73 | 64 | 65 | 70 |
| Prefer more hours for more pay | 28 | 32 | 32 | 23 | 33 | 31 | 23 |
| Full-time workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | 7 | 4 | -- | -- | 4 | 5 | 9 |
| Prefer same hours for same pay | 70 | 71 | 74 | 79 | 70 | 70 | 73 |
| Prefer more hours for more pay | 22 | 25 | 24 | 16 | 27 | 25 | 18 |
| Part-time workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | 1 | - | - | -- | -- | -- | -- |
| Prefer same hours for same pay | 49 | 38 | 30 | 48 | 41 | 36 | 52 |
| Prefer more hours for more pay | 50 | 61 | 70 | 50 | 57 | 62 | 46 |
| Usual weekly hours | | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 19 | 18 | 18 | 20 | 20 | 16 | 18 |
| 30 to 40 | 66 | 67 | 68 | 60 | 66 | 68 | 70 |
| 41+ | 15 | 15 | 14 | 20 | 14 | 16 | 12 |
| Prefer fewer hours for less pay | 100 | 100 | -- | -- | -- | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 4 | -- | - | - | -- | -- | -- |
| 30 to 40 | 72 | 69 | -- | -- | -- | 73 | 81 |
| 41+ | 24 | 25 | -- | -- | -- | -- | 16 |
| Prefer same hours for same pay | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 14 | 11 | 8 | 14 | 13 | 9 | 14 |
| 30 to 40 | 70 | 71 | 76 | 65 | 69 | 73 | 74 |
| 41+ | 16 | 18 | 15 | 21 | 18 | 19 | 13 |
| Prefer more hours for more pay | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 35 | 35 | 40 | 44 | 35 | 31 | 37 |
| 30 to 40 | 56 | 57 | 49 | 44 | 60 | 59 | 57 |
| 41+ | 9 | 8 | -- | -- | -- | 10 | 6 |
| Overtime | | | | | | | |
| Work paid overtime | 14 | 10 | 9 | 9 | 10 | 12 | 12 |
| Total overtime hours | 100 | 100 | -- | -- | 100 | 100 | 100 |
| <1 | 18 | 20 | -- | -- | -- | -- | 13 |
| 1 to 4 | 42 | 39 | -- | -- | 42 | 40 | 43 |
| 5 to 9 | 25 | 22 | -- | -- | -- | -- | 27 |
| 10+ | 15 | 19 | -- | -- | -- | 21 | 17 |
| | hours | | | | | | |
| Average * overtime hours | 5.7 | 5.8 | 5.3 | 7.2 | 5.6 | 6.0 | 5.9 |

Tableau 7-1

Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995

| Ontario | Prairies | Manitoba | Sask. | Alberta | B.C. | |
|---------|----------|----------|-------|---------|-------|---|
| | | | | | C.-B. | |
| | | | | | | '000 |
| 4,407 | 1,813 | 419 | 326 | 1,068 | 1,407 | Travailleurs rémunérés |
| | | | | | | moyenne d'heures |
| 36.3 | 36.1 | 35.4 | 35.1 | 36.6 | 35.5 | Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal |
| 41.7 | 42.1 | 41.1 | 41.5 | 42.5 | 42.3 | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 37.8 | 37.4 | 36.5 | 36.2 | 38.1 | 36.4 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 32.0 | 31.7 | 31.6 | 30.7 | 32.0 | 31.0 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| | | | | | | % |
| 82 | 79 | 79 | 77 | 80 | 79 | Travailleurs à temps plein |
| 18 | 21 | 21 | 23 | 20 | 21 | Travailleurs à temps partiel |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 64 | 65 | 66 | 67 | 63 | 69 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 30 | 29 | 29 | 28 | 30 | 26 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs à temps plein |
| 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 69 | 69 | 69 | 71 | 68 | 72 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 24 | 24 | 24 | 23 | 25 | 21 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs à temps partiel |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 46 | 50 | 54 | 57 | 45 | 57 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 53 | 49 | 45 | 42 | 53 | 42 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| | | | | | | Heures hebdomadaires habituelles |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 19 | 21 | 21 | 23 | 20 | 22 | 1 à 29 |
| 65 | 64 | 68 | 66 | 63 | 64 | 30 à 40 |
| 17 | 15 | 11 | 11 | 17 | 14 | 41 et plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | 1 à 29 |
| 72 | 67 | 74 | 69 | 63 | 62 | 30 à 40 |
| 26 | 28 | -- | -- | 31 | 32 | 41 et plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 13 | 16 | 17 | 19 | 15 | 18 | 1 à 29 |
| 68 | 68 | 70 | 68 | 67 | 67 | 30 à 40 |
| 18 | 16 | 13 | 12 | 18 | 15 | 41 et plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| 33 | 35 | 32 | 35 | 36 | 35 | 1 à 29 |
| 56 | 56 | 62 | 58 | 53 | 57 | 30 à 40 |
| 11 | 9 | -- | -- | 12 | 8 | 41 et plus |
| | | | | | | Heures supplémentaires |
| 16 | 14 | 13 | 12 | 16 | 14 | Travaille des heures supplémentaires rémunérées |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Total des heures supplémentaires |
| 18 | 19 | 19 | 31 | 16 | 27 | <1 |
| 39 | 46 | 51 | 34 | 48 | 44 | 1 à 4 |
| 29 | 18 | 20 | -- | 19 | 19 | 5 à 9 |
| 15 | 17 | -- | 24 | 18 | 10 | 10 et plus |
| | | | | | | heures |
| 5.7 | 5.8 | 4.5 | 7.0 | 6.0 | 4.9 | Heures supplémentaires moyennes * |

Table 7-1

Paid workers' work hour preferences and volume of work, by province and CMA, November 1995 (continued)

| | St. John's | Halifax | Saint John | Chicoutimi- Jonquière | Québec | Sherbrooke |
|--|---------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------|-------------|
| | '000 | | | | | |
| Paid workers | 73 | 139 | 54 | 44 | 292 | 56 |
| | average hours | | | | | |
| Usual weekly hours at main job | 34.9 | 36.1 | 35.3 | 33.8 | 34.7 | 32.9 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | 37.5 | -- |
| Prefer same hours for same pay | 37.9 | 38.1 | 37.0 | 35.5 | 36.0 | 34.6 |
| Prefer more hours for more pay | 27.8 | 31.4 | 29.9 | 30.2 | 29.3 | 27.4 |
| | % | | | | | |
| Full-time workers | 79 | 81 | 82 | 79 | 81 | 74 |
| Part-time workers | 21 | 19 | 18 | -- | 19 | 26 |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | 8 | -- |
| Prefer same hours for same pay | 67 | 66 | 67 | 63 | 69 | 65 |
| Prefer more hours for more pay | 31 | 31 | 28 | 31 | 23 | 27 |
| Full-time workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | 10 | -- |
| Prefer same hours for same pay | 77 | 70 | 73 | 67 | 72 | 71 |
| Prefer more hours for more pay | -- | 26 | 22 | -- | 18 | -- |
| Part-time workers | -- | 100 | 100 | -- | 100 | -- |
| Prefer fewer hours for less pay | - | -- | -- | - | - | -- |
| Prefer same hours for same pay | -- | 47 | -- | -- | 57 | -- |
| Prefer more hours for more pay | -- | 52 | 57 | -- | 43 | -- |
| Usual weekly hours | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 21 | 19 | 18 | -- | 20 | 26 |
| 30 to 40 | 70 | 67 | 73 | 75 | 68 | 67 |
| 41+ | -- | 14 | -- | -- | 12 | -- |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 1 to 29 | - | -- | -- | - | - | -- |
| 30 to 40 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 41+ | - | -- | -- | -- | -- | -- |
| Prefer same hours for same pay | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | -- | 14 | -- | -- | 16 | -- |
| 30 to 40 | 78 | 69 | 79 | 79 | 69 | 73 |
| 41+ | -- | 17 | -- | -- | 15 | -- |
| Prefer more hours for more pay | -- | 100 | 100 | -- | 100 | -- |
| 1 to 29 | -- | 33 | 37 | -- | 37 | -- |
| 30 to 40 | -- | 60 | 59 | -- | 58 | -- |
| 41+ | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Overtime | | | | | | |
| Work paid overtime | -- | 11 | -- | -- | 15 | 25 |
| | hours | | | | | |
| Average * overtime hours | -- | 5.7 | -- | -- | 5.6 | 4.6 |

Tableau 7-1

Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (suite)

| Trois- Rivières | Montréal | Ottawa- Hull | Oshawa | Toronto | Hamilton | |
|---|----------|-----------------|--------|---------|----------|--|
| '000 | | | | | | |
| 51 | 1,340 | 399 | 110 | 1,748 | 284 | Travailleurs rémunérés |
| moyenne d'heures | | | | | | |
| 34.0 | 35.8 | 35.6 | 37.2 | 37.4 | 35.2 | Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal |
| -- | 38.3 | 40.2 | -- | 42.4 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 36.7 | 36.8 | 37.0 | 39.0 | 38.6 | 37.0 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 25.7 | 31.7 | 31.1 | 30.7 | 34.2 | 28.9 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| % | | | | | | |
| 74 | 84 | 83 | 85 | 84 | 79 | Travailleurs à temps plein |
| 26 | 16 | 17 | 15 | 16 | 21 | Travailleurs à temps partiel |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| -- | 8 | 8 | -- | 5 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 76 | 69 | 63 | 68 | 64 | 70 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 21 | 23 | 29 | 24 | 31 | 24 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs à temps plein |
| -- | 9 | 9 | -- | 6 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 84 | 72 | 67 | 73 | 67 | 74 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| -- | 19 | 24 | 19 | 27 | 17 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| -- | 100 | 100 | -- | 100 | 100 | Travailleurs à temps partiel |
| - | -- | -- | -- | -- | - | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| -- | 53 | 44 | -- | 48 | 52 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| -- | 45 | 55 | -- | 51 | 48 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| Heures hebdomadaires habituelles | | | | | | |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 23 | 17 | 17 | 16 | 16 | 21 | 1 à 29 |
| 66 | 73 | 72 | 67 | 64 | 70 | 30 à 40 |
| -- | 11 | 11 | 17 | 20 | 10 | 41 et plus |
| -- | 100 | 100 | -- | 100 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| - | -- | -- | -- | -- | - | 1 à 29 |
| -- | 80 | 84 | -- | 65 | -- | 30 à 40 |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | 41 et plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| -- | 13 | 12 | -- | 12 | 15 | 1 à 29 |
| 72 | 76 | 76 | 70 | 66 | 73 | 30 à 40 |
| -- | 11 | 12 | 19 | 22 | 12 | 41 et plus |
| -- | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| -- | 32 | 32 | -- | 26 | 42 | 1 à 29 |
| -- | 62 | 60 | 58 | 60 | 54 | 30 à 40 |
| - | -- | -- | -- | 14 | -- | 41 et plus |
| -- | 12 | 10 | 21 | 15 | 17 | Heures supplémentaires |
| Travaille des heures supplémentaires rémunérées | | | | | | |
| heures | | | | | | |
| -- | 6.2 | 5.8 | 6.6 | 5.4 | 4.8 | Heures supplémentaires moyennes * |

Table 7-1

**Paid workers' work hour preferences and volume of work, by province and CMA,
November 1995 (concluded)**

| | St. Catharines- Niagara | Kitchener- Waterloo | London | Windsor | Sudbury | Thunder Bay | Winnipeg |
|--|-------------------------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|
| | '000 | | | | | | |
| Paid workers | 135 | 176 | 187 | 102 | 72 | 58 | 303 |
| | average hours | | | | | | |
| Usual weekly hours at main job | 33.8 | 36.2 | 33.6 | 37.6 | 35.2 | 34.3 | 35.7 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | -- | 39.9 | 41.4 |
| Prefer same hours for same pay | 34.7 | 37.2 | 36.2 | 39.2 | 37.8 | 35.6 | 37.0 |
| Prefer more hours for more pay | 31.2 | 33.6 | 26.0 | 32.7 | 30.8 | 27.4 | 31.7 |
| | % | | | | | | |
| Full-time workers | 74 | 82 | 74 | 82 | 77 | 77 | 81 |
| Part-time workers | 26 | 18 | 26 | 18 | 23 | 23 | 19 |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | -- | 11 | 6 |
| Prefer same hours for same pay | 64 | 60 | 67 | 62 | 56 | 65 | 65 |
| Prefer more hours for more pay | 31 | 33 | 28 | 32 | 40 | 23 | 29 |
| Full-time workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | -- | 14 | 7 |
| Prefer same hours for same pay | 68 | 62 | 76 | 67 | 62 | 70 | 68 |
| Prefer more hours for more pay | 26 | 30 | 18 | 26 | 33 | 16 | 25 |
| Part-time workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Prefer same hours for same pay | 53 | 50 | 40 | -- | -- | 51 | 50 |
| Prefer more hours for more pay | 44 | 49 | 59 | -- | 63 | 47 | 49 |
| Usual weekly hours | | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 26 | 18 | 26 | -- | 23 | 24 | 19 |
| 30 to 40 | 62 | 65 | 62 | 64 | 63 | 66 | 70 |
| 41+ | -- | 17 | 12 | -- | 13 | 10 | 10 |
| Prefer fewer hours for less pay | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 100 |
| 1 to 29 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 30 to 40 | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 74 |
| 41+ | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Prefer same hours for same pay | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 22 | -- | 16 | -- | -- | 18 | 15 |
| 30 to 40 | 66 | 66 | 71 | 66 | 68 | 71 | 73 |
| 41+ | -- | 19 | -- | -- | -- | -- | 12 |
| Prefer more hours for more pay | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 1 to 29 | 38 | -- | 54 | -- | 37 | 48 | 32 |
| 30 to 40 | 50 | 59 | 36 | 60 | 55 | -- | 63 |
| 41+ | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Overtime | | | | | | | |
| Work paid overtime | 19 | 25 | 12 | 29 | 13 | 13 | 13 |
| | hours | | | | | | |
| Average * overtime hours | 6.5 | 6.5 | 5.2 | 9.1 | 7.0 | 5.4 | 4.3 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Excludes persons reporting less than 30 minutes of paid overtime.

Tableau 7-1

Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (fin)

| Regina | Saskatoon | Edmonton | Calgary | Vancouver | Victoria | |
|----------------------------------|-----------|----------|---------|-----------|----------|---|
| '000 | | | | | | |
| 92 | 86 | 368 | 349 | 721 | 113 | Travailleurs rémunérés |
| moyenne d'heures | | | | | | |
| 36.0 | 34.7 | 36.5 | 36.6 | 36.0 | 33.6 | Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal |
| -- | -- | 42.8 | 41.7 | 42.9 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 37.1 | 36.4 | 38.3 | 37.1 | 36.3 | 34.9 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 31.9 | 30.0 | 30.4 | 33.9 | 33.1 | 27.3 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| % | | | | | | |
| 85 | 76 | 82 | 80 | 82 | 72 | Travailleurs à temps plein |
| 15 | 24 | 18 | 20 | 18 | 28 | Travailleurs à temps partiel |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| -- | -- | 8 | 7 | 5 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 72 | 59 | 63 | 65 | 70 | 56 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 23 | 34 | 29 | 28 | 25 | 33 | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs à temps plein |
| -- | -- | 9 | 9 | 6 | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| 74 | 62 | 69 | 66 | 71 | 60 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| 20 | 29 | 22 | 25 | 23 | -- | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| -- | 100 | 100 | 100 | 100 | -- | Travailleurs à temps partiel |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| -- | 51 | 36 | 57 | 63 | -- | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| -- | -- | 60 | 42 | 36 | -- | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| Heures hebdomadaires habituelles | | | | | | |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 15 | 25 | 18 | 20 | 18 | 29 | 1 à 29 |
| 77 | 63 | 68 | 64 | 69 | 59 | 30 à 40 |
| -- | 12 | 13 | 16 | 13 | -- | 41 et plus |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Préfère moins d'heures et gagner moins |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | 1 à 29 |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | 30 à 40 |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | 41 et plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Préfère mêmes heures et gagner autant |
| -- | 21 | 11 | 18 | 17 | -- | 1 à 29 |
| 80 | 64 | 76 | 68 | 70 | 65 | 30 à 40 |
| -- | -- | 13 | 15 | 13 | -- | 41 et plus |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | -- | Préfère plus d'heures et gagner plus |
| -- | -- | 38 | 30 | 26 | -- | 1 à 29 |
| 69 | 59 | 55 | 56 | 66 | -- | 30 à 40 |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | 41 et plus |
| Heures supplémentaires | | | | | | |
| 12 | 15 | 17 | 12 | 15 | -- | Travaille des heures supplémentaires rémunérées |
| heures | | | | | | |
| 4.3 | 6.1 | 5.2 | 4.4 | 4.8 | -- | Heures supplémentaires moyennes * |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* La moyenne exclut les personnes qui ont déclaré avoir fait moins de 30 minutes de temps supplémentaire.

Table 7-2

**Selected job characteristics of paid workers, by province and CMA,
November 1995**

| | Canada | Atlantic Atlantique | Nfld. T.-N. | P.E.I. Î.-P.-É. | N.S. N.-É. | N.B. N.-B. | Quebec Québec |
|----------------------------------|---------------|------------------------|----------------|--------------------|---------------|---------------|------------------|
| | '000 | | | | | | |
| Paid workers | 11,084 | 787 | 163 | 45 | 321 | 258 | 2,671 |
| | \$ | | | | | | |
| Minimum hourly wage * | ... | ... | 4.75 | 4.75 | 5.15 | 5.00 | 6.45 |
| Average hourly earnings | 15.12 | 12.64 | 13.70 | 12.13 | 12.31 | 12.42 | 14.96 |
| | % | | | | | | |
| Benefits coverage | | | | | | | |
| Pension plan | 51 | 49 | 55 | 49 | 47 | 46 | 51 |
| Supplemental health plan | 59 | 57 | 60 | 55 | 58 | 55 | 60 |
| Dental plan | 55 | 51 | 54 | 48 | 50 | 51 | 42 |
| Paid sick leave | 57 | 55 | 60 | 53 | 56 | 52 | 55 |
| Paid vacation leave | 73 | 65 | 66 | 60 | 67 | 62 | 79 |
| Paid vacation entitlement | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 10 days or less | 28 | 28 | 17 | 26 | 32 | 29 | 27 |
| 11 to 15 days | 28 | 28 | 28 | 30 | 27 | 29 | 23 |
| 16 to 20 days | 19 | 19 | 16 | 19 | 20 | 21 | 26 |
| More than 20 days | 25 | 25 | 39 | 25 | 22 | 21 | 24 |
| | % | | | | | | |
| Job status | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Permanent | 88 | 80 | 74 | 80 | 85 | 78 | 86 |
| Non-permanent | 12 | 20 | 26 | 20 | 15 | 22 | 14 |
| Reason job non-permanent | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Seasonal | 14 | 27 | 24 | 37 | 27 | 29 | 14 |
| Temporary | 50 | 39 | 39 | 32 | 41 | 37 | 52 |
| Casual | 33 | 32 | 34 | 29 | 31 | 33 | 31 |
| Other | 3 | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Work schedule | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Regular daytime schedule | 68 | 64 | 64 | 68 | 63 | 64 | 70 |
| Shift work | 18 | 20 | 20 | 18 | 20 | 20 | 18 |
| Evening | 5 | 4 | -- | -- | 6 | 5 | 6 |
| Night or graveyard | 2 | 1 | -- | -- | -- | -- | 2 |
| Rotating and split | 11 | 14 | 17 | 11 | 13 | 13 | 9 |
| Irregular and other | 14 | 16 | 16 | 14 | 17 | 16 | 12 |
| Flexitime option | 24 | 17 | 15 | 19 | 18 | 18 | 24 |
| Do some work at home | 9 | 9 | 10 | 8 | 10 | 8 | 7 |

Tableau 7-2

Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995

| Ontario | Prairies | Manitoba | Sask. | Alberta | B.C. C.-B. | |
|---------|----------|----------|-------|---------|---------------|---|
| '000 | | | | | | |
| 4,407 | 1,813 | 419 | 326 | 1,068 | 1,407 | Travailleurs rémunérés |
| \$ | | | | | | |
| 6.85 | ... | 5.25 | 5.35 | 5.00 | 7.00 | Salaire horaire minimum * |
| 15.91 | 13.71 | 13.45 | 13.40 | 13.90 | 16.29 | Gains horaires moyens |
| % | | | | | | |
| | | | | | | Avantages sociaux (couverture) |
| 53 | 50 | 56 | 53 | 48 | 47 | Régime de retraite |
| 62 | 53 | 58 | 45 | 54 | 56 | Régime de soins de santé privé |
| 61 | 57 | 58 | 57 | 56 | 59 | Régime de soins dentaires |
| 58 | 57 | 62 | 60 | 55 | 58 | Congés de maladie payés |
| 73 | 69 | 72 | 74 | 67 | 68 | Vacances payées |
| | | | | | | Droits à des vacances payées |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 10 jours ou moins |
| 31 | 26 | 26 | 14 | 30 | 22 | 11 à 15 jours |
| 29 | 34 | 29 | 39 | 34 | 33 | 16 à 20 jours |
| 17 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | Plus de 20 jours |
| 24 | 26 | 30 | 32 | 22 | 30 | |
| % | | | | | | |
| | | | | | | Situation d'emploi |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Permanent |
| 90 | 89 | 90 | 89 | 89 | 90 | Non permanent |
| 10 | 11 | 10 | 11 | 11 | 10 | |
| | | | | | | Motif de la non-permanence |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Emploi saisonnier |
| 11 | 14 | -- | -- | -- | -- | Emploi temporaire |
| 54 | 46 | 47 | 49 | 44 | 49 | Emploi occasionnel |
| 31 | 38 | 39 | 34 | 39 | 36 | Autre |
| -- | -- | -- | - | -- | -- | |
| | | | | | | Horaire de travail |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Horaire régulier de jour |
| 67 | 65 | 68 | 65 | 64 | 72 | Travail par postes |
| 19 | 18 | 17 | 20 | 18 | 15 | De soirée |
| 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | De nuit |
| 2 | 2 | 2 | -- | 2 | -- | Rotatif ou fractionné |
| 13 | 11 | 9 | 14 | 11 | 9 | Horaire irrégulier et autre |
| 13 | 17 | 15 | 14 | 18 | 14 | |
| 24 | 24 | 24 | 21 | 25 | 26 | Possibilité d'horaire flexible |
| 10 | 11 | 9 | 10 | 12 | 9 | Fait une partie de son travail à domicile |

Table 7-2
Selected job characteristics of paid workers, by province and CMA,
November 1995 (continued)

| | St. John's | Halifax | Saint John | Chicoutimi- Jonquière | Québec | Sherbrooke |
|----------------------------------|------------|------------|------------|--------------------------|------------|------------|
| | '000 | | | | | |
| Paid workers | 73 | 139 | 54 | 44 | 292 | 56 |
| | \$ | | | | | |
| Average hourly earnings | 14.97 | 13.22 | 14.52 | 16.64 | 15.40 | 13.50 |
| | % | | | | | |
| Benefits coverage | | | | | | |
| Pension plan | 65 | 52 | 54 | 61 | 50 | 49 |
| Supplemental health plan | 69 | 64 | 62 | 67 | 63 | 56 |
| Dental plan | 64 | 59 | 59 | 33 | 32 | 31 |
| Paid sick leave | 67 | 63 | 53 | 59 | 55 | 42 |
| Paid vacation leave | 75 | 69 | 62 | 73 | 72 | 77 |
| Paid vacation entitlement | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 10 days or less | -- | 30 | 27 | -- | 21 | 27 |
| 11 to 15 days | 31 | 28 | 27 | -- | 21 | 26 |
| 16 to 20 days | -- | 20 | -- | -- | 30 | -- |
| More than 20 days | 36 | 22 | 30 | 45 | 28 | 24 |
| Job status | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Permanent | 81 | 89 | 81 | 87 | 83 | 87 |
| Non-permanent | 19 | 11 | 19 | -- | 17 | -- |
| Reason job non-permanent | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Seasonal | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Temporary | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Casual | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Other | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Work schedule | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Regular daytime | 69 | 64 | 60 | 64 | 76 | 58 |
| Shift work | -- | 18 | 22 | 23 | 17 | 24 |
| Evening | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Night or graveyard | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Rotating and split | -- | 10 | 17 | -- | 10 | -- |
| Irregular and other | -- | 17 | 19 | -- | 8 | 17 |
| Flexitime option | 22 | 22 | 14 | -- | 31 | 18 |
| Do some work at home | -- | 11 | -- | -- | -- | -- |

Tableau 7-2

Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (suite)

| Trois- Rivières | Montréal | Ottawa- Hull | Oshawa | Toronto | Hamilton | |
|--------------------|----------|-----------------|--------|---------|----------|---|
| '000 | | | | | | |
| 51 | 1,340 | 399 | 110 | 1,748 | 284 | Travailleurs rémunérés |
| \$ | | | | | | |
| 14.58 | 15.46 | 16.59 | 17.98 | 16.47 | 15.99 | Gains horaires moyens |
| % | | | | | | |
| | | | | | | Avantages sociaux (couverture) |
| 59 | 53 | 60 | 62 | 53 | 55 | Régime de retraite |
| 63 | 61 | 64 | 73 | 63 | 62 | Régime de soins de santé privé |
| 36 | 50 | 62 | 72 | 63 | 61 | Régime de soins dentaires |
| 56 | 59 | 63 | 67 | 63 | 57 | Congés de maladie payés |
| 79 | 82 | 73 | 80 | 74 | 75 | Vacances payées |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Droits à des vacances payées |
| 29 | 27 | 22 | 24 | 31 | 41 | 10 jours ou moins |
| -- | 23 | 27 | 28 | 32 | 20 | 11 à 15 jours |
| 24 | 27 | 26 | 17 | 17 | 15 | 16 à 20 jours |
| -- | 23 | 24 | 31 | 20 | 24 | Plus de 20 jours |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Situation d'emploi |
| 88 | 88 | 82 | 94 | 91 | 95 | Permanent |
| -- | 12 | 18 | -- | 9 | -- | Non permanent |
| -- | 100 | 100 | -- | 100 | -- | Motif de la non-permanence |
| -- | -- | -- | -- | -- | - | Emploi saisonnier |
| -- | 61 | 49 | -- | 60 | -- | Emploi temporaire |
| -- | 27 | 39 | -- | -- | -- | Emploi occasionnel |
| - | -- | -- | -- | -- | - | Autre |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Horaire de travail |
| 64 | 73 | 70 | 62 | 74 | 61 | Horaire régulier de jour |
| 23 | 16 | 16 | 21 | 15 | 21 | Travail par postes |
| -- | 7 | -- | -- | 5 | -- | De soirée |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | De nuit |
| -- | 7 | 9 | 16 | 8 | 15 | Rotatif ou fractionné |
| -- | 11 | 13 | 16 | 11 | 18 | Horaire irrégulier et autre |
| 25 | 25 | 39 | 24 | 26 | 19 | Possibilité d'horaire flexible |
| -- | 7 | 7 | 12 | 10 | -- | Fait une partie de son travail à domicile |

Table 7-2

**Selected job characteristics of paid workers, by province and CMA,
November 1995 (concluded)**

| | St. Catharines- Niagara | Kitchener- Waterloo | London | Windsor | Sudbury | Thunder Bay | Winnipeg |
|----------------------------------|-------------------------------|------------------------|------------|------------|------------|----------------|------------|
| | '000 | | | | | | |
| Paid workers | 135 | 176 | 187 | 102 | 72 | 58 | 303 |
| | \$ | | | | | | |
| Average hourly earnings | 15.08 | 15.09 | 15.58 | 15.49 | 14.96 | 16.51 | 13.90 |
| | % | | | | | | |
| Benefits coverage | | | | | | | |
| Pension plan | 53 | 55 | 51 | 59 | 49 | 59 | 58 |
| Supplemental health plan | 57 | 66 | 56 | 69 | 53 | 61 | 62 |
| Dental plan | 56 | 64 | 56 | 70 | 54 | 63 | 62 |
| Paid sick leave | 54 | 55 | 58 | 57 | 48 | 59 | 65 |
| Paid vacation leave | 70 | 76 | 67 | 72 | 66 | 58 | 75 |
| Paid vacation entitlement | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 10 days or less | 27 | 34 | 34 | 40 | 20 | -- | 26 |
| 11 to 15 days | -- | 30 | 26 | 25 | 29 | 25 | 30 |
| 16 to 20 days | -- | 18 | -- | -- | -- | 20 | 14 |
| More than 20 days | 42 | 18 | 27 | -- | 41 | 39 | 30 |
| Job status | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Permanent | 91 | 93 | 91 | 97 | 87 | 92 | 91 |
| Non-permanent | -- | -- | -- | -- | 13 | -- | 9 |
| Reason job non-permanent | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 100 |
| Seasonal | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Temporary | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 46 |
| Casual | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 43 |
| Other | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Work schedule | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Regular daytime | 57 | 68 | 56 | 55 | 64 | 61 | 69 |
| Shift work | 26 | 20 | 26 | 35 | 27 | 24 | 16 |
| Evening | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 6 |
| Night or graveyard | -- | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Rotating and split | 18 | 11 | 17 | 21 | 22 | 20 | 8 |
| Irregular and other | 17 | 12 | 17 | -- | -- | 15 | 15 |
| Flexitime option | 17 | 28 | 20 | -- | 16 | 19 | 25 |
| Do some work at home | -- | 9 | 12 | -- | -- | -- | 9 |

Source: Survey of Work Arrangements

* This is for experienced adult workers, November 1995 (data supplied by Human Resources Development Canada).

Tableau 7-2

Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (fin)

| Regina | Saskatoon | Edmonton | Calgary | Vancouver | Victoria | |
|--------|-----------|----------|---------|-----------|----------|---|
| '000 | | | | | | |
| 92 | 86 | 368 | 349 | 721 | 113 | Travailleurs rémunérés |
| \$ | | | | | | |
| 14.45 | 13.48 | 14.18 | 14.23 | 16.12 | 16.04 | Gains horaires moyens |
| % | | | | | | |
| | | | | | | Avantages sociaux (couverture) |
| 64 | 50 | 50 | 51 | 46 | 43 | Régime de retraite |
| 55 | 43 | 56 | 59 | 56 | 57 | Régime de soins de santé privé |
| 69 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | Régime de soins dentaires |
| 71 | 62 | 57 | 57 | 64 | 60 | Congés de maladie payés |
| 82 | 76 | 70 | 71 | 72 | 69 | Vacances payées |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | -- | Droits à des vacances payées |
| 16 | -- | 29 | 31 | 25 | -- | 10 jours ou moins |
| 32 | 48 | 29 | 37 | 35 | -- | 11 à 15 jours |
| 15 | 18 | 15 | 18 | 13 | -- | 16 à 20 jours |
| 37 | 26 | 27 | 14 | 27 | -- | Plus de 20 jours |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Situation d'emploi |
| 88 | 88 | 88 | 89 | 93 | 78 | Permanent |
| 12 | 12 | 12 | 11 | 7 | -- | Non permanent |
| -- | -- | 100 | -- | -- | -- | Motif de la non-permanence |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Emploi saisonnier |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Emploi temporaire |
| -- | -- | 43 | -- | -- | -- | Emploi occasionnel |
| - | - | -- | -- | -- | - | Autre |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Horaire de travail |
| 69 | 60 | 65 | 63 | 73 | 78 | Horaire régulier de jour |
| 21 | 22 | 19 | 15 | 15 | -- | Travail par postes |
| -- | -- | -- | -- | 4 | - | De soirée |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | De nuit |
| 14 | -- | 12 | 8 | 9 | -- | Rotatif ou fractionné |
| 11 | 18 | 16 | 22 | 12 | -- | Horaire irrégulier et autre |
| 18 | 27 | 23 | 31 | 28 | 32 | Possibilité d'horaire flexible |
| -- | 14 | 14 | 12 | 8 | -- | Fait une partie de son travail à domicile |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Concerne les travailleurs adultes d'expérience, novembre 1995 (données fournies par Développement des ressources humaines Canada).

Table 7-3

**Union coverage, workplace size and sector of paid workers, by province and CMA,
November 1995**

| | Canada | Atlantic Atlantique | Nfld. T.-N. | P.E.I. Î.-P.-É. | N.S. N.-É. | N.B. N.-B. | Quebec Québec |
|-------------------------|---------------|------------------------|----------------|--------------------|---------------|---------------|------------------|
| | '000 | | | | | | |
| Paid workers | 11,084 | 787 | 163 | 45 | 321 | 258 | 2,671 |
| | % | | | | | | |
| Unionized * | 38 | 36 | 47 | 38 | 33 | 33 | 45 |
| Workplace size | | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 35 | 43 | 45 | 48 | 44 | 40 | 32 |
| 20 to 99 employees | 33 | 32 | 27 | 31 | 33 | 33 | 31 |
| 100 to 500 employees | 21 | 17 | 19 | 13 | 16 | 20 | 24 |
| Over 500 employees | 11 | 8 | 10 | 8 | 7 | 7 | 13 |
| Unionized * | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 15 | 19 | 23 | 19 | 20 | 16 | 13 |
| 20 to 99 employees | 34 | 37 | 33 | 36 | 39 | 38 | 32 |
| 100 to 500 employees | 32 | 29 | 29 | 27 | 29 | 30 | 35 |
| Over 500 employees | 18 | 14 | 15 | 18 | 13 | 15 | 20 |
| Non-unionized | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 48 | 56 | 64 | 65 | 56 | 52 | 48 |
| 20 to 99 employees | 31 | 29 | 21 | 28 | 31 | 30 | 31 |
| 100 to 500 employees | 15 | 11 | -- | -- | 9 | 14 | 14 |
| Over 500 employees | 6 | 4 | -- | -- | 5 | -- | 7 |
| Sector | | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 19 | 26 | 30 | 30 | 26 | 24 | 17 |
| Private | 81 | 74 | 70 | 70 | 74 | 76 | 83 |
| Unionized * | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 39 | 55 | 50 | 66 | 60 | 52 | 31 |
| Private | 61 | 45 | 50 | 34 | 40 | 48 | 69 |
| Non-unionized | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 6 | 9 | 12 | -- | 8 | 10 | 5 |
| Private | 94 | 91 | 88 | 92 | 92 | 90 | 95 |

Tableau 7-3

Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995

| Ontario | Prairies | Manitoba | Sask. | Alberta | B.C. C.-B. | |
|---------|----------|----------|-------|---------|---------------|--|
| '000 | | | | | | |
| 4,407 | 1,813 | 419 | 326 | 1,068 | 1,407 | Travailleurs rémunérés |
| % | | | | | | |
| 35 | 34 | 39 | 42 | 30 | 40 | Travailleurs syndiqués * |
| | | | | | | Taille de l'établissement |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 32 | 41 | 37 | 48 | 40 | 39 | Moins de 20 employés |
| 32 | 33 | 33 | 28 | 35 | 37 | 20 à 99 employés |
| 23 | 19 | 21 | 18 | 18 | 18 | 100 à 500 employés |
| 13 | 7 | 10 | 6 | 7 | 6 | Plus de 500 employés |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs syndiqués * |
| 13 | 18 | 17 | 23 | 17 | 20 | Moins de 20 employés |
| 33 | 37 | 34 | 35 | 39 | 40 | 20 à 99 employés |
| 33 | 30 | 34 | 30 | 29 | 28 | 100 à 500 employés |
| 22 | 14 | 15 | 12 | 14 | 11 | Plus de 500 employés |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs non syndiqués |
| 43 | 52 | 50 | 65 | 50 | 52 | Moins de 20 employés |
| 31 | 31 | 32 | 22 | 33 | 36 | 20 à 99 employés |
| 17 | 13 | 12 | 10 | 13 | 11 | 100 à 500 employés |
| 8 | 4 | 6 | -- | 4 | -- | Plus de 500 employés |
| | | | | | | Secteur |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 17 | 22 | 23 | 26 | 20 | 17 | Public |
| 83 | 78 | 77 | 74 | 80 | 83 | Privé |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs syndiqués * |
| 39 | 50 | 48 | 49 | 52 | 37 | Public |
| 61 | 50 | 52 | 51 | 48 | 63 | Privé |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs non syndiqués |
| 6 | 7 | 8 | 10 | 6 | 4 | Public |
| 94 | 93 | 92 | 90 | 94 | 96 | Privé |

Table 7-3

**Union coverage, workplace size and sector of paid workers, by province and CMA,
November 1995 (continued)**

| | St. John's | Halifax | Saint John | Chicoutimi- Jonquière | Québec | Sherbrooke |
|-------------------------|------------|------------|------------|--------------------------|------------|------------|
| | '000 | | | | | |
| Paid workers | 73 | 139 | 54 | 44 | 292 | 56 |
| | % | | | | | |
| Unionized * | 43 | 34 | 39 | 57 | 54 | 53 |
| Workplace size | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 33 | 39 | 32 | 32 | 26 | 31 |
| 20 to 99 employees | 29 | 36 | 33 | 32 | 37 | 30 |
| 100 to 500 employees | 24 | 17 | 20 | -- | 26 | 25 |
| Over 500 employees | -- | -- | 14 | -- | 10 | -- |
| Unionized * | -- | 100 | 100 | -- | 100 | 100 |
| Under 20 employees | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| 20 to 99 employees | -- | 39 | 36 | -- | 36 | 33 |
| 100 to 500 employees | -- | 31 | 26 | -- | 36 | 38 |
| Over 500 employees | -- | -- | -- | -- | 16 | -- |
| Non-unionized | 100 | 100 | 100 | -- | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 48 | 50 | 44 | -- | 42 | 58 |
| 20 to 99 employees | -- | 35 | 32 | -- | 39 | -- |
| 100 to 500 employees | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Over 500 employees | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Sector | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 28 | 29 | 25 | -- | 23 | -- |
| Private | 72 | 71 | 75 | 85 | 77 | 89 |
| Unionized * | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 45 | 68 | 55 | -- | 37 | -- |
| Private | 55 | 32 | 45 | 74 | 63 | 81 |
| Non-unionized | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Private | 86 | 91 | 94 | 99 | 93 | 98 |

Tableau 7-3

Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (suite)

| Trois- Rivières | Montréal | Ottawa- Hull | Oshawa | Toronto | Hamilton | |
|----------------------------------|----------|-----------------|--------|---------|----------|-------------------------------------|
| '000 | | | | | | |
| 51 | 1,340 | 399 | 110 | 1,748 | 284 | Travailleurs rémunérés |
| % | | | | | | |
| 50 | 40 | 46 | 46 | 28 | 32 | Travailleurs syndiqués * |
| Taille de l'établissement | | | | | | |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 39 | 29 | 28 | 24 | 29 | 36 | Moins de 20 employés |
| 30 | 30 | 28 | 36 | 34 | 27 | 20 à 99 employés |
| -- | 24 | 23 | 23 | 25 | 21 | 100 à 500 employés |
| -- | 16 | 21 | 18 | 12 | 16 | Plus de 500 employés |
| -- | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs syndiqués * |
| -- | 10 | -- | -- | 10 | -- | Moins de 20 employés |
| -- | 30 | 26 | 40 | 35 | 29 | 20 à 99 employés |
| -- | 35 | 37 | 24 | 35 | 27 | 100 à 500 employés |
| -- | 26 | 26 | 25 | 20 | -- | Plus de 500 employés |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs non syndiqués |
| 56 | 43 | 43 | 35 | 37 | 48 | Moins de 20 employés |
| -- | 30 | 30 | 33 | 33 | 26 | 20 à 99 employés |
| -- | 18 | 11 | 21 | 21 | 18 | 100 à 500 employés |
| -- | 10 | 16 | -- | 9 | -- | Plus de 500 employés |
| Secteur | | | | | | |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 22 | 14 | 38 | 23 | 13 | 11 | Public |
| 78 | 86 | 62 | 77 | 87 | 89 | Privé |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs syndiqués * |
| -- | 27 | 70 | 43 | 35 | 26 | Public |
| 61 | 73 | 30 | 57 | 65 | 74 | Privé |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs non syndiqués |
| -- | -- | 11 | -- | 5 | -- | Public |
| 96 | 95 | 89 | 93 | 95 | 97 | Privé |

Table 7-3

**Union coverage, workplace size and sector of paid workers, by province and CMA,
November 1995 (concluded)**

| | St. Catharines- Niagara | Kitchener- Waterloo | London | Windsor | Sudbury | Thunder Bay | Winnipeg |
|-------------------------|-------------------------------|------------------------|------------|------------|------------|----------------|------------|
| | '000 | | | | | | |
| Paid workers | 135 | 176 | 187 | 102 | 72 | 58 | 303 |
| | % | | | | | | |
| Unionized * | 42 | 32 | 39 | 44 | 42 | 53 | 41 |
| Workplace size | | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 37 | 27 | 31 | 26 | 42 | 32 | 31 |
| 20 to 99 employees | 30 | 31 | 30 | 30 | 30 | 29 | 34 |
| 100 to 500 employees | 22 | 28 | 19 | 20 | 17 | 23 | 23 |
| Over 500 employees | -- | 14 | 20 | 23 | -- | 16 | 12 |
| Unionized * | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 12 |
| 20 to 99 employees | -- | -- | 33 | -- | 35 | 26 | 33 |
| 100 to 500 employees | 33 | 47 | 24 | -- | 27 | 33 | 38 |
| Over 500 employees | -- | -- | 32 | 40 | -- | 25 | 17 |
| Non-unionized | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Under 20 employees | 51 | 36 | 44 | 42 | 61 | 50 | 44 |
| 20 to 99 employees | 31 | 33 | 28 | 40 | 25 | 34 | 35 |
| 100 to 500 employees | -- | 19 | -- | -- | -- | -- | 13 |
| Over 500 employees | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 8 |
| Sector | | | | | | | |
| All paid workers | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 21 | 13 | 13 | -- | 21 | 22 | 22 |
| Private | 79 | 87 | 87 | 84 | 79 | 78 | 78 |
| Unionized * | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | 40 | 34 | 28 | -- | 37 | 32 | 45 |
| Private | 60 | 66 | 72 | 73 | 63 | 68 | 55 |
| Non-unionized | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Public | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 7 |
| Private | 93 | 97 | 97 | 93 | 92 | 89 | 93 |

Source: Survey of Work Arrangements

* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Tableau 7-3

Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (fin)

| Regina | Saskatoon | Edmonton | Calgary | Vancouver | Victoria | |
|--------|-----------|----------|---------|-----------|----------|--|
| '000 | | | | | | |
| 92 | 86 | 368 | 349 | 721 | 113 | Travailleurs rémunérés |
| % | | | | | | |
| 54 | 40 | 36 | 26 | 39 | 39 | Travailleurs syndiqués * |
| | | | | | | Taille de l'établissement |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 37 | 35 | 39 | 33 | 35 | 37 | Moins de 20 employés |
| 26 | 33 | 36 | 37 | 39 | 41 | 20 à 99 employés |
| 28 | 22 | 17 | 22 | 20 | -- | 100 à 500 employés |
| -- | -- | 8 | 8 | 6 | -- | Plus de 500 employés |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | -- | Travailleurs syndiqués * |
| 18 | -- | 18 | -- | 17 | -- | Moins de 20 employés |
| 31 | 35 | 39 | 40 | 40 | -- | 20 à 99 employés |
| 37 | -- | 26 | 31 | 31 | -- | 100 à 500 employés |
| -- | -- | 17 | -- | 12 | -- | Plus de 500 employés |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs non syndiqués |
| 59 | 48 | 51 | 41 | 46 | 53 | Moins de 20 employés |
| -- | 32 | 34 | 36 | 39 | 39 | 20 à 99 employés |
| -- | -- | 12 | 18 | 13 | -- | 100 à 500 employés |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Plus de 500 employés |
| | | | | | | Secteur |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Ensemble des travailleurs rémunérés |
| 38 | 16 | 25 | 12 | 13 | 34 | Public |
| 62 | 84 | 75 | 88 | 87 | 66 | Privé |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs syndiqués * |
| 56 | 36 | 57 | 38 | 30 | 61 | Public |
| 44 | 64 | 43 | 62 | 70 | -- | Privé |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Travailleurs non syndiqués |
| -- | -- | -- | -- | -- | -- | Public |
| 82 | 97 | 94 | 97 | 98 | 83 | Privé |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 7-4

Characteristics of the self-employed, by province and CMA, November 1995

| | Canada | Atlantic Atlantique | Nfld. T.-N. | P.E.I. Î.-P.-É. | N.S. N.-É. | N.B. N.-B. | Quebec Québec |
|---------------------------------|--------------|------------------------|----------------|--------------------|---------------|---------------|------------------|
| | '000 | | | | | | |
| Self-employed | 2,139 | 141 | 28 | 13 | 59 | 41 | 477 |
| | % | | | | | | |
| % of total workforce | 16 | 15 | 14 | 22 | 16 | 14 | 15 |
| Reason why self-employed | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Enjoy independence | 42 | 35 | 38 | 38 | 29 | 41 | 47 |
| Family business | 17 | 17 | -- | 25 | 16 | 19 | 13 |
| No other work available | 12 | 18 | -- | -- | 20 | -- | 13 |
| Other | 29 | 30 | -- | 25 | 34 | 27 | 27 |
| Operate business from home | 53 | 54 | 57 | 64 | 46 | 59 | 40 |
| Number of employees | 100 | 100 | -- | -- | 100 | 100 | 100 |
| 0 | 13 | 18 | -- | -- | -- | -- | -- |
| 1 | 23 | 22 | -- | -- | 20 | -- | 26 |
| 2-4 | 33 | 34 | -- | -- | 37 | 32 | 30 |
| 5 or more | 31 | 26 | -- | -- | -- | -- | 35 |

| | St. John's | Halifax | Saint John | Chicoutimi- Jonquière | Québec | Sherbrooke |
|---------------------------------|------------|-----------|------------|--------------------------|-----------|------------|
| | '000 | | | | | |
| Self-employed | -- | 18 | 9 | -- | 33 | 11 |
| | % | | | | | |
| % of total workforce | -- | 12 | 14 | -- | 10 | 16 |
| Reason why self-employed | | | | | | |
| Enjoy independence | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Operate business from home | -- | -- | -- | -- | -- | -- |

| | St. Catharines- Niagara | Kitchener- Waterloo | London | Windsor | Sudbury | Thunder Bay | Winnipeg |
|---------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------|-----------|----------|----------------|-----------|
| | '000 | | | | | | |
| Self-employed | 21 | 24 | 29 | -- | 8 | 7 | 33 |
| | % | | | | | | |
| % of total workforce | 13 | 12 | 13 | -- | 10 | 10 | 10 |
| Reason why self-employed | | | | | | | |
| Enjoy independence | -- | -- | -- | -- | -- | -- | 38 |
| Operate business from home | -- | 58 | -- | -- | -- | -- | 55 |

Source: Survey of Work Arrangements

Tableau 7-4

Caractéristiques des travailleurs autonomes, selon la province et la RMR, novembre 1995

| Ontario | Prairies | Manitoba | Sask. | Alberta | B.C. C.-B. | |
|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|--|
| '000 | | | | | | |
| 766 | 436 | 76 | 96 | 264 | 319 | Travailleurs autonomes |
| % | | | | | | |
| 15 | 19 | 15 | 22 | 20 | 18 | En % de l'ensemble de la main-d'oeuvre |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Motif à l'origine du travail autonome |
| 41 | 38 | 40 | 33 | 39 | 44 | Goût de l'indépendance |
| 15 | 27 | 25 | 34 | 24 | 14 | Entreprise familiale |
| 13 | 8 | -- | 8 | 8 | 12 | Aucun autre emploi offert |
| 31 | 27 | 27 | 25 | 29 | 30 | Autre |
| 52 | 67 | 69 | 73 | 65 | 57 | Opère une entreprise à domicile |
| 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Nombre d'employés |
| 13 | 14 | -- | 25 | -- | -- | 0 |
| 24 | 24 | -- | 26 | 22 | 19 | 1 |
| 33 | 34 | 28 | -- | 40 | 33 | 2 à 4 |
| 30 | 28 | 28 | 28 | 28 | 30 | 5 et plus |

| Trois- Rivières | Montréal | Ottawa- Hull | Oshawa | Toronto | Hamilton | |
|--------------------|------------|-----------------|-----------|------------|-----------|--|
| '000 | | | | | | |
| -- | 208 | 89 | 14 | 297 | 29 | Travailleurs autonomes |
| % | | | | | | |
| -- | 13 | 18 | 12 | 14 | 9 | En % de l'ensemble de la main-d'oeuvre |
| -- | 53 | 33 | -- | 43 | -- | Motif à l'origine du travail autonome |
| -- | 32 | 58 | -- | 42 | -- | Goût de l'indépendance |
| -- | | | | | | Opère un entreprise à domicile |

| Regina | Saskatoon | Edmonton | Calgary | Vancouver | Victoria | |
|----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|--|
| '000 | | | | | | |
| 8 | 16 | 61 | 64 | 137 | 37 | Travailleurs autonomes |
| % | | | | | | |
| 8 | 16 | 14 | 15 | 16 | 25 | En % de l'ensemble de la main-d'oeuvre |
| -- | -- | 44 | 44 | 46 | -- | Motif à l'origine du travail autonome |
| -- | 65 | 48 | 62 | 48 | -- | Goût de l'indépendance |
| -- | | | | | | Opère un entreprise à domicile |

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Concepts and definitions

The Survey of Work Arrangements (SWA), conducted in November 1991 and 1995, supplemented the monthly Labour Force Survey (LFS). This section provides definitions for many concepts used in the 1995 SWA and the LFS. Also described are some of the major differences between the 1991 and 1995 SWA.

Labour Force Survey

The Labour Force Survey covers about 98% of the Canadian population aged 15 and over. Excluded from the survey population are persons residing in the Yukon and Northwest Territories, residents of Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces, and inmates of institutions (for example, penal and chronic health care institutions).

The LFS and SWA provide information on work performed in the production of goods and services included in the System of National Accounts. For this reason, unpaid housework and volunteer work are excluded from the definition of work used in the two surveys.

Each respondent has a designated labour force status of employed, unemployed or not in the labour force.

Employed

Employed persons are those who during the reference week did any work at all, including paid work, self-employment, and unpaid family work; or had a job, but were not at work owing to own illness or disability, personal or family responsibilities, bad weather, labour dispute, vacation, or other reason not already specified (excluding persons on layoff and those who had definite arrangements to start a job at a specified date in the future).

Unemployed

Unemployed persons are those who were not employed during the reference week, but had actively looked for work in the previous four weeks and were available for work;¹ had not actively looked for work in the previous four weeks, but were on temporary layoff² and were available for work; or had not actively looked for work in the previous four weeks, but had definite arrangements to start a new job within four weeks, and were available for work.

Concepts et définitions

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) a été menée en novembre 1991 et 1995 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA). La présente section énonce les définitions de nombreux concepts utilisés dans l'EHCT de 1995 et dans l'EPA. Elle précise également certaines divergences importantes entre l'EHCT de 1991 et celle de 1995.

Enquête sur la population active

L'Enquête sur la population active vise environ 98 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus. Sont exclus de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'institutions (par exemple, des pénitenciers et des hôpitaux pour malades chroniques).

L'EPA et l'EHCT fournissent des renseignements sur le travail effectué dans les secteurs des biens et des services visés par le Système de comptabilité nationale. C'est pourquoi la définition du travail utilisée dans les deux enquêtes exclut le travail ménager non rémunéré et le bénévolat.

La situation du participant à l'enquête à l'égard de l'activité est celle de personne occupée, de chômeur ou d'inactif.

Personnes occupées

Personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque, c'est-à-dire un travail rémunéré, un travail autonome ou un travail familial non rémunéré; ou qui avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail pour l'une des raisons suivantes : maladie ou invalidité du participant, obligations personnelles ou familiales, mauvais temps, conflit de travail, vacances, ou une autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes mises à pied et de celles qui devaient commencer à travailler à une date ultérieure déterminée).

Chômeurs

Personnes qui, durant la semaine de référence, étaient sans travail, mais avaient activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient prêtes à travailler¹; qui n'avaient pas cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été temporairement mises à pied² et étaient prêtes à travailler; ou qui n'avaient pas cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines et étaient prêtes à travailler.

Not in the labour force

Persons in the civilian non-institutional population aged 15 years and over who were neither employed nor unemployed during the reference week were not in the labour force.

Class of worker

The main job (and, if applicable, the second job) of each worker is classified by type of employment, which refers to paid work (employees), self-employment and unpaid family work.

Paid workers include private paid workers (employees who work for private firms or businesses), and government paid workers (employees of a local, provincial or federal government, of a government service or agency, of a crown corporation, or of a government-owned establishment such as a school or a hospital).

Self-employed workers are working owners of an incorporated business, farm or professional practice, or working owners of an unincorporated business, farm or professional practice. The latter group also includes self-employed workers who do not own a business (such as babysitters and newspaper carriers). Self-employed workers are also referred to as employers with or without paid help (the latter often known as "own account" workers).

An **unpaid family worker** is a respondent who works without pay at a farm, business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling as the respondent.

Multiple jobholder

A person who during the reference week held two or more jobs simultaneously is considered a multiple jobholder.

Main job

The job involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. Unless otherwise stated, this publication refers to the main job of workers.

Usual hours worked

Usual hours worked are the number of hours usually worked by the respondent in a typical week regardless of whether all hours were paid. Usual hours are representative of the month, and thus can be

Inactifs

Partie de la population civile hors institution, âgée de 15 ans et plus, qui n'était ni occupée ni en chômage pendant la semaine de référence.

Catégorie de travailleurs

L'emploi principal (et, au besoin, l'emploi secondaire) de chaque travailleur est classé selon le genre d'emploi : travail rémunéré (employés), travail autonome et travail familial non rémunéré.

Les **travailleurs rémunérés** comprennent les travailleurs rémunérés du secteur privé (ceux qui travaillent dans une entreprise privée ou un commerce) et du secteur public (ceux qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement public propriété de l'État, comme une école ou un hôpital).

Les **travailleurs autonomes** sont les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué en société, ou encore les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société. Ce dernier groupe englobe également les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants, livreurs de journaux). Les travailleurs autonomes sont également désignés employeurs avec ou sans aide rémunérée (ces derniers étant souvent appelés «travailleurs à leur compte»).

Un **travailleur familial non rémunéré** est une personne qui travaille sans rémunération dans une exploitation agricole, une entreprise ou un bureau professionnel pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Personne cumulant des emplois

Personne qui, durant la semaine de référence, a occupé deux emplois ou plus simultanément.

Emploi principal

L'emploi auquel on consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme l'emploi principal. Sauf indication contraire, la présente publication fait état de l'emploi principal des travailleurs.

Heures habituellement travaillées

Nombre d'heures habituellement travaillées par le participant au cours d'une semaine normale, même si elles ne sont pas toutes rémunérées. Ce nombre d'heures est représentatif du nombre d'heures travaillées pendant le mois; il

used to monitor changes in the average work week. In January 1997, the LFS revised its measure of hours worked. The information presented in this publication was obtained with the previous (unrevised) questionnaire. Usual hours of work are given for the respondent's main job only, although this information for multiple jobholders' other jobs is also collected by the LFS.

Average number of hours worked per week

The average number of hours worked per week is the total number of hours worked divided by the total number of employed persons.

Types of main job

A worker's main job can be identified as either full- or part-time. **Full-time** employment includes people who usually work 30 hours or more per week at their main job, or who usually work less than 30 hours but consider themselves to be employed full time (for example, airline pilots). **Part-time** employment includes workers who usually work less than 30 hours per week at their main job.

Industry

Industry refers to the general nature of business performed by the employer. The LFS provides information for employed and unemployed persons, and persons not in the labour force who held a job in the previous 12 months. Industry groups are based on the 1980 Standard Industrial Classification.

Goods-producing industries include agriculture; other primary industries (forestry, fishing, trapping, mining, quarrying, oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electricity, gas and water).

Service-producing industries include transportation; communication; wholesale and retail trade; finance, insurance and real estate; community services; business services; personal services; and government services.

Occupation

Occupation refers to the kind of work performed by the respondent. The LFS provides information for the employed, as well as for unemployed persons and persons not in the labour force who held a job in the previous 12 months. Occupational groups (for example, teachers, nurses and engineers) are based on the 1980 Standard Occupational Classification.

peut donc être utilisé pour suivre les variations du nombre moyen d'heures travaillées au cours d'une semaine de travail. En janvier 1997, les responsables de l'EPA ont révisé la méthode de mesure des heures travaillées. Les renseignements donnés dans la présente publication ont été obtenus à partir de l'ancien questionnaire (non révisé). Les heures habituellement travaillées figurent uniquement pour l'emploi principal du participant, quoique l'EPA recueille également ce renseignement pour les autres emplois des personnes cumulant des emplois.

Nombre moyen d'heures travaillées par semaine

Nombre total d'heures travaillées divisé par le nombre total de personnes occupées.

Genre d'emploi principal

L'emploi principal d'un travailleur est désigné à temps plein ou à temps partiel. L'emploi à **temps plein** est celui des personnes qui consacrent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal et de celles qui y consacrent habituellement moins de 30 heures, mais qui se considèrent comme étant employées à temps plein (par exemple, les pilotes de ligne). L'emploi à **temps partiel** est celui des personnes qui vouent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal.

Branche d'activité

Nature générale de l'activité exercée par l'employeur. L'EPA fournit ce renseignement à l'égard des personnes occupées, des chômeurs et des inactifs qui ont occupé un emploi au cours des 12 derniers mois. La classification des branches d'activité est basée sur la *Classification type des industries* de 1980.

Le **secteur des biens** comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière, pêche et piégeage, mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (électricité, gaz et eau).

Le **secteur des services** comprend le transport, les communications, le commerce de gros et de détail, les finances, les assurances et les affaires immobilières, les services socioculturels, commerciaux et personnels, et l'administration publique.

Profession

Désigne le genre de travail que fait le participant. L'EPA fournit ce renseignement à l'égard des personnes occupées, de même qu'à l'égard des chômeurs et des inactifs qui ont occupé un emploi au cours des 12 derniers mois. La classification des professions (enseignants, infirmières, ingénieurs, etc.) est basée sur la *Classification type des professions* de 1980.

Reference week

The reference week is the Sunday-to-Saturday period covered by the LFS each month. Respondents' answers refer to this specific week. Usually it includes the 15th day of the month. Interviews are conducted during the survey week, which is the week following the reference week.

Census metropolitan area

A census metropolitan area (CMA) is an urbanized core (or continuously developed area) with a total population of at least 100,000, together with its main labour market area. A CMA is generally known by the name of the urban area forming the urbanized core.

Household

A household consists of any person or group of persons living in the same dwelling. It may consist of one person living alone, a group of people who are not related but are living in the same dwelling, or a family.

Family

A family is a husband-wife couple (with or without children) or a single parent with a never-married child in the same household. Husband-wife couples include common-law unions.

Family composition

Data on family composition are based on the presence and labour force status of a spouse, and the presence and age of children. Family composition is categorized in this publication as follows:

- **husband-wife dual-earner family** with at least one child at home aged 0 to 5; all children at home aged 6 to 15; or no children at home under 16;
- **husband-wife single-earner family** with at least one child at home aged 0 to 5; all children at home aged 6 to 15; or no children at home under 16;
- **lone-parent family** with at least one child at home aged 0 to 5; all children at home aged 6 to 15; or no children at home under 16.

School enrolment

Respondents aged 15 to 64 attending a private or public educational establishment are classified as enrolled in a primary or secondary school, or in a postsecondary institution such as a community

Semaine de référence

La période allant du dimanche au samedi sur laquelle porte l'EPA chaque mois. Les réponses du participant se rapportent à cette semaine de référence. C'est habituellement la semaine où tombe le 15^e jour du mois. Les entrevues sont réalisées durant la semaine suivante, appelée semaine d'enquête.

Région métropolitaine de recensement

Principale zone du marché du travail d'un noyau urbanisé (ou d'une zone bâtie en continu) comptant au moins 100 000 habitants. Une RMR est généralement connue sous le nom de la région urbaine formant le noyau urbanisé.

Ménage

Toute personne ou groupe de personnes vivant dans un même logement. Un ménage peut se composer d'une personne vivant seule, d'un groupe de personnes non apparentées ou d'une famille.

Famille

Groupe composé d'un couple époux-épouse (avec ou sans enfants) ou d'un parent seul et d'un enfant jamais marié vivant dans le même ménage. Les couples époux-épouse comprennent les conjoints de fait.

Composition familiale

Les données sur la composition familiale sont basées sur la présence et la situation à l'égard de l'activité du conjoint et sur la présence et l'âge des enfants. Dans la présente publication, la composition familiale s'établit comme suit :

- **famille époux-épouse à deux soutiens** avec au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans à la maison, tous les enfants âgés de 6 à 15 ans à la maison, ou sans enfants de moins de 16 ans à la maison;
- **famille époux-épouse à un seul soutien** avec au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans à la maison, tous les enfants âgés de 6 à 15 ans à la maison, ou sans enfants de moins de 16 ans à la maison;
- **famille monoparentale** avec au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans à la maison, tous les enfants âgés de 6 à 15 ans à la maison, ou sans enfants de moins de 16 ans à la maison.

Fréquentation scolaire

Les participants âgés de 15 à 64 ans qui fréquentent un établissement d'enseignement public ou privé sont considérés comme inscrits à une école primaire ou secondaire, à un établissement postsecondaire (collège communautaire ou

college (including CEGEP), university, or other educational institution. Enrolment in a postsecondary institution is identified as either full- or part-time. Respondents aged 65 or over are not asked about their current school attendance.

Survey of Work Arrangements

The Survey of Work Arrangements included some of the people aged 15 to 69 covered in the Labour Force Survey. In the 1995 SWA, specific questions considered both paid workers and the self-employed. The 1991 SWA covered only paid workers.

Paid workers

Days of work

Days of work are derived from questions on the usual number of days worked, as well as days of the week usually worked, and days of the week usually not worked. "Usual" means "more than half the time." These data are available for both 1991 and 1995, with the exception of "days usually not worked," which were not collected in 1991.

Work schedule

The description of the work schedule for the main job, as well as the reason for working a schedule other than regular daytime, is available for both the 1991 and 1995 SWA.

- Regular shift includes **regular daytime** (work begins in the morning and ends in the afternoon – the standard 9-to-5 schedule is included in this category); **regular evening shift** (work schedule regularly begins in the afternoon and ends by midnight); **regular night or graveyard shift** (work schedule regularly begins around midnight and ends in the morning); **rotating shifts** (a combination of the former shifts, rotating on a regular basis, with none being predominant); and **split shifts** (two or more distinct periods of work, with a period of free time that is not solely a meal break between work periods).
- Irregular and other shifts include **on call** (hours vary substantially from one week to the next – workers are offered work as the need arises, and not on a pre-arranged schedule); **irregular schedule**

cégep), à l'université ou à un autre établissement d'enseignement. Si le participant fréquente un établissement postsecondaire, on détermine s'il est inscrit à temps plein ou à temps partiel. On n'a pas interrogé les participants âgés de 65 ans et plus au sujet de leur fréquentation scolaire actuelle.

Enquête sur les horaires et les conditions de travail

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail portait sur certaines personnes âgées de 15 à 69 ans visées par l'Enquête sur la population active. Lors de l'EHCT de 1995, des questions spécifiques s'adressaient à la fois aux travailleurs rémunérés et aux travailleurs autonomes. L'EHCT de 1991 visait uniquement les travailleurs rémunérés.

Travailleurs rémunérés

Jours de travail

Le nombre de jours de travail est établi d'après les questions sur le nombre habituel de jours travaillés, ainsi que sur les jours de la semaine habituellement travaillés et habituellement non travaillés. «Habituellement» signifie «plus de la moitié du temps». On dispose de ces données pour 1991 et 1995, à l'exception des «jours habituellement non travaillés», sur lesquels on n'a pas recueilli de données en 1991.

Horaire de travail

L'horaire de travail de l'emploi principal, ainsi que la raison pour laquelle le participant travaille selon un autre horaire que l'horaire normal de jour, ont été consignés lors de l'EHCT de 1991 et de 1995.

- Le poste de travail normal comprend l'**horaire normal de jour** (le travail commence le matin et finit l'après-midi – l'horaire normal du «9 à 5» entre dans cette catégorie), le **poste normal de soirée** (l'horaire de travail commence régulièrement l'après-midi et prend fin au plus tard à minuit), le **poste normal de nuit** (l'horaire de travail commence régulièrement vers minuit et prend fin le matin), les **postes rotatifs** (combinaison des postes susmentionnés, changeant de façon régulière, tous les postes étant égaux), et les **postes brisés** (deux périodes de travail distinctes ou plus, entrecoupées d'une période de temps autre qu'une pause-repas).
- Les postes irréguliers et autres comprennent le **travail sur appel** (les heures varient considérablement d'une semaine à l'autre – les travailleurs sont appelés au travail selon les besoins et non selon un horaire préétabli), l'**horaire**

(no regular schedule, but one that is usually arranged one week or more in advance); and **other** types of schedule not described above.

irrégulier (les travailleurs n'ont pas d'horaire régulier, mais un horaire habituellement établi une semaine ou plus à l'avance), et d'**autres** genres d'horaire non décrits ci-dessus.

Usual start and end of workday

Respondents who usually worked the same number of hours each workday were asked if they usually started and ended the day at the same time. Those who did were asked what time they usually started and ended work. Comparable data are available for 1991 and 1995, although the questions differ in structure.

A **flexible schedule**, also referred to as flexitime, allows workers to choose their times within limits established by the employer. Data for paid workers are available for both years of the survey.

Job sharing

Paid workers with a part-time job were asked if theirs was part of a job sharing arrangement. Job sharing refers to a voluntary arrangement involving two or more employees who agree to share the hours of one job. Job sharing differs from work sharing, in which employees work fewer hours to minimize layoffs. Job sharing information is not available from the 1991 SWA.

Working at home

Paid workers were asked if they usually did any paid hours of work at home. Those who occasionally performed overtime hours at home were excluded from this category. The 1995 SWA asked about paid hours; the 1991 SWA asked about scheduled hours. As well, the 1995 SWA included usual paid overtime hours at home, while the 1991 SWA excluded them. Those who usually did some work at home were asked the main reason for doing so. The 1995 questionnaire provided more response categories.

Heures habituelles du début et de la fin de la journée de travail

On a demandé aux participants qui travaillaient habituellement le même nombre d'heures par jour de travail s'ils commençaient et terminaient habituellement la journée à la même heure. À ceux qui répondaient par l'affirmative, on a demandé à quelle heure ils commençaient et terminaient habituellement leur journée de travail. On dispose de données comparables pour 1991 et 1995, bien que la structure des questions soit différente.

Un **horaire flexible**, appelé aussi horaire variable, permet aux travailleurs de choisir leurs heures de travail dans les limites fixées par l'employeur. On dispose de données sur les travailleurs rémunérés pour les deux années de l'enquête.

Partage d'emploi

On a demandé aux travailleurs rémunérés qui avaient un emploi à temps partiel s'ils participaient à un programme de partage d'emploi. Il s'agit d'une situation d'emploi où deux employés ou plus acceptent de partager les heures d'un seul emploi. Le partage d'emploi diffère du travail partagé, en vertu duquel les employés travaillent moins d'heures pour réduire au minimum les mises à pied. L'EHCT de 1991 n'a recueilli aucun renseignement sur le partage d'emploi.

Travail à la maison

On a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils travaillaient habituellement un certain nombre d'heures rémunérées à la maison. Ceux qui faisaient occasionnellement un certain nombre d'heures supplémentaires à la maison étaient exclus de cette catégorie. Les questions de l'EHCT de 1995 portaient sur les heures rémunérées; celles de 1991, sur les heures normales de travail. De même, l'EHCT de 1995 tenait compte des heures supplémentaires rémunérées habituellement travaillées à la maison, alors que celle de 1991 les excluait. On a demandé aux participants qui travaillaient habituellement un certain nombre d'heures à la maison la principale raison pour laquelle ils le faisaient. Le questionnaire de 1995 offrait un plus grand nombre de catégories de réponse.

Data on whether the employer provided equipment for working at home are available for both years. However, the 1995 questionnaire also identified what types of equipment were provided.

Unpaid hours of work

Available only from the 1995 survey are the number of paid workers who usually worked some unpaid hours each week, as well as the usual number of unpaid hours.

Hours of paid overtime

In 1995, paid workers reported whether they usually worked paid overtime, and, if so, how much they provided each week. Those who worked some paid overtime or extra hours in the reference week were asked how many actual hours of paid overtime they worked. In 1991, paid overtime referred to *actual* hours worked in addition to scheduled hours in the reference week. Information on *usual* hours of paid overtime was not collected.

Compensation of paid overtime

In 1995, all paid workers who usually worked paid overtime and/or who actually worked paid overtime in the reference week were asked about type of compensation (time off, money, some other arrangement, or any combination). Those who received money as compensation were asked whether the rate of pay was mainly straight time, time-and-a-half, double time, or other. In 1991, information was limited to the rate of compensation.

Earnings

Hourly rate of pay, weekly earnings, and annual earnings are derived from information collected by the 1991 and 1995 SWA. The information applies to all paid workers, including both hourly paid and salaried workers. The 1995 SWA also provides data on tips and commissions received by paid workers.

Lors des deux enquêtes, on a demandé si l'employeur fournissait le matériel nécessaire pour travailler à la maison. Toutefois, le questionnaire de 1995 précisait également le genre de matériel fourni.

Heures de travail non rémunérées

Seule l'enquête de 1995 a permis d'obtenir des données sur le nombre de travailleurs rémunérés qui travaillaient habituellement un certain nombre d'heures non rémunérées par semaine, ainsi que sur le nombre habituel d'heures non rémunérées.

Heures supplémentaires rémunérées

En 1995, on a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils travaillaient habituellement ou non des heures supplémentaires rémunérées et, dans l'affirmative, combien de ces heures ils travaillaient par semaine. À ceux qui avaient travaillé un certain nombre d'heures supplémentaires rémunérées au cours de la semaine de référence, on a demandé combien de ces heures ils avaient réellement travaillées. En 1991, on entendait par heures supplémentaires rémunérées les heures *réellement* travaillées en plus des heures normales au cours de la semaine de référence. On n'a pas recueilli de renseignements sur les heures supplémentaires *habituellement* rémunérées.

Rémunération des heures supplémentaires rémunérées

En 1995, on a demandé à tous les travailleurs rémunérés qui travaillaient habituellement ou qui avaient réellement travaillé des heures supplémentaires rémunérées au cours de la semaine de référence quel genre de rémunération ils recevaient (congé, argent, autre disposition ou combinaison de dispositions). À ceux qui étaient rémunérés en argent, on a demandé si c'était surtout au taux horaire normal, majoré de moitié, double ou autre. En 1991, les renseignements portaient uniquement sur le taux de rémunération.

Gains

Les données sur le taux de rémunération horaire, les gains hebdomadaires et les gains annuels sont tirées des renseignements recueillis par l'EHCT de 1991 et de 1995. Ces renseignements concernent tous les travailleurs rémunérés, y compris les travailleurs horaires et les salariés. L'EHCT de 1995 fournit également des données sur les pourboires et les commissions que reçoivent les travailleurs rémunérés.

Preferred hours of work at same rate of pay

The 1995 SWA asked paid workers whether they would, *at their current wage rate*, prefer to work fewer hours for less pay, more hours for more pay, or the same hours for the same pay.

Job permanency

The survey also asked paid workers whether their main job was permanent or non-permanent. The distinction applies to the job, and not to the worker's intentions. For example, a student working at a permanent job is considered to have a permanent job, even though he or she may intend to remain temporarily. **Permanent** jobs are sometimes referred to as indeterminate, since there is no specified date of termination. A **non-permanent** job will end on a predetermined date or when a specified project is completed.

In 1995, four categories were used to classify the latter: **seasonal**, namely, jobs that lasted for one or more limited periods at the same time each year and reflected the annual labour demands of industries such as agriculture, fisheries, forestry, construction and tourism; **temporary, term or contract** (non-seasonal), that is, jobs ending on a specified date or at the completion of a specified task or project, as determined by the employer prior to hiring; **on-call or casual**, that is, jobs with no pre-arranged schedule, requiring employees to work only when needed (and usually providing no pay for time not worked); and jobs **obtained through a temporary help agency**, that is, work arranged and paid for by the agency.

The 1991 SWA asked paid workers whether their main job was temporary, that is, a job lasting six months or less. This definition is more restrictive than the one for non-permanent work used in 1995. The 1991 survey also asked only about work done through a temporary help agency. Information on other types of temporary work was not available.

Workplace size

Workplace size refers to the number of employees with the same employer (and at the same location) as the respondent. This information is available from the 1995 SWA but not from the 1991 SWA.

Préférence concernant les heures de travail au même taux de rémunération

Lors de l'EHCT de 1995, on a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils préféreraient, *au taux de rémunération actuel*, travailler moins d'heures pour une rémunération moindre, plus d'heures pour une rémunération accrue, ou le même nombre d'heures pour la même rémunération, s'ils en avaient le choix.

Permanence de l'emploi

On a également demandé aux travailleurs rémunérés si leur emploi principal était permanent ou non. La distinction s'applique à l'emploi, et non aux intentions du travailleur. Par exemple, un étudiant qui travaille à un emploi permanent est considéré comme ayant un emploi permanent, même s'il a l'intention de l'occuper temporairement. Les emplois **permanents** sont parfois appelés emplois de durée indéterminée, car on n'a pas fixé de date de cessation d'emploi. Un emploi **non permanent** prend fin à une date préétablie ou à la fin d'un projet donné.

En 1995, on a classé les emplois non permanents en quatre catégories : **saisonniers**, soit les emplois qui duraient une ou plusieurs périodes restreintes aux mêmes moments de l'année et qui témoignaient des exigences annuelles d'activités telles que l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière, la construction et le tourisme; **temporaires, à court terme ou à forfait** (non saisonniers), soit les emplois qui prenaient fin à une date préétablie ou à la fin d'une tâche ou d'un projet déterminé par l'employeur avant l'embauche; **sur appel ou occasionnels**, soit les emplois sans horaire préétabli, où les employés travaillent uniquement selon les besoins (les heures non travaillées n'étant habituellement pas rémunérées); **obtenus par le biais d'un service de personnel temporaire**, soit le travail organisé et payé par ce service.

Lors de l'EHCT de 1991, on a demandé aux travailleurs rémunérés si leur emploi principal était temporaire, soit un emploi d'une durée de six mois ou moins. Cette définition est plus restrictive que celle d'emploi non permanent utilisée en 1995. En 1991, on a aussi posé la question uniquement à l'égard du travail obtenu par le biais d'un service de personnel temporaire. On ne dispose donc pas de renseignements sur d'autres genres de travail temporaire.

Taille de l'établissement

La taille de l'établissement désigne le nombre d'employés travaillant pour le même employeur (et au même endroit) que le participant. Ce renseignement est tiré de l'EHCT de 1995, mais non de celle de 1991.

Employee entitlements

The 1995 survey asked paid workers whether they were entitled, through their employer, to a pension plan or group RRSP (other than C/QPP), a health plan (other than provincial medicare), a dental plan, paid sick leave, or paid vacation leave. Those with paid vacation leave were asked how many annual days they were entitled to.

Self-employed

The following information on the self-employed is available from the 1995 SWA. This information refers to the respondent's main business. The **main business** is the one at which the respondent usually works the most hours each week.

Days of work

The days of work are derived from one question about days usually worked. "Usual" means "more than half the time."

Operates business from home

Self-employed persons were asked whether they operated their business from home.

Number of employees

The survey collected the number of employees working for the business during the week prior to the survey week. Respondents were asked to exclude working owners and partners.

Main reason for self-employment

The main reason for self-employment was classified as one of the following: no other work available, wanted to make more money, enjoys independence, flexible schedule, work from home, family business, or other.

Avantages sociaux

Lors de l'EHCT de 1995, on a demandé aux travailleurs rémunérés si, chez leur employeur, ils avaient droit aux avantages suivants : REER collectif ou régime de retraite (autre que le RPC ou le RRQ), régime d'assurance-maladie (autre que le régime provincial), régime de soins dentaires, congés de maladie payés ou vacances payées. À ceux qui bénéficiaient de vacances payées, on a demandé à combien de jours ils avaient droit par année.

Travailleurs autonomes

Les renseignements ci-dessous sur les travailleurs autonomes sont tirés de l'EHCT de 1995. Ils concernent l'**activité principale** du participant, c'est-à-dire celle à laquelle il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures par semaine.

Jours de travail

Ce renseignement est obtenu à partir d'une question sur les jours habituellement travaillés. «Habituellement» signifie «plus de la moitié du temps».

Activités exercées à la maison

On a demandé aux travailleurs autonomes s'ils exploitaient leur entreprise à la maison.

Nombre d'employés

On a recueilli des données sur le nombre d'employés qui travaillaient pour l'entreprise au cours de la semaine précédant la semaine d'enquête, à l'exclusion des propriétaires actifs et des associés.

Principale raison invoquée pour être travailleur autonome

On a classé la principale raison invoquée pour être travailleur autonome parmi les suivantes : pas d'autre travail disponible, désir de gagner plus d'argent, goût de l'indépendance, horaire flexible, travail à la maison, entreprise familiale, ou autre.

Second job or business

The 1995 SWA asked both paid workers and self-employed respondents why they worked at a second job or business. The main reason reported was classified as one of the following: meet regular household expenses, pay off debts, buy something special, save for the future, gain experience, build up a business, enjoys the work of the second job, or other.

Notes

- 1 Persons considered available for work reported that there was no reason why they could not take a job in the reference week, or if they could not take a job it was because of their own illness or disability, or personal or family responsibilities. Full-time students who looked for full-time employment are classified as not available for work.
- 2 Persons on temporary layoff expect to return to their job.

Emploi ou activité secondaire

Lors de l'EHCT de 1995, on a demandé aux salariés et aux travailleurs autonomes pourquoi ils avaient un emploi ou une activité secondaire. On a classé la principale raison invoquée parmi les suivantes : payer les dépenses normales du ménage, régler des dettes, faire un achat spécial, économiser pour l'avenir, acquérir de l'expérience, monter une entreprise, aime ce deuxième emploi, ou autre.

Notes

- 1 Les personnes considérées comme étant prêtes à travailler ont déclaré qu'elles n'avaient aucune raison de ne pas accepter un emploi au cours de la semaine de référence ou, si elles ne pouvaient pas travailler, que c'était pour cause de maladie ou d'invalidité, ou d'obligations personnelles ou familiales. Les étudiants à temps plein qui cherchaient un emploi à temps plein ne sont pas considérés comme étant prêts à travailler.
- 2 Les personnes mises à pied s'attendent à retrouver leur emploi.

Survey design

The Survey of Work Arrangements (SWA) was administered in November 1991 and again in November 1995. The SWA used a subsample of the dwellings in the Labour Force Survey (LFS).

Population coverage

The LFS is a monthly household survey whose sample of individuals is representative of the civilian, non-institutionalized population aged 15 years or older in Canada's 10 provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon¹ and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and residents of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Sample design

The LFS has completed an extensive redesign, which began at the end of 1994. The sample is based upon a stratified, multi-stage design employing probability sampling at all stages. The design principles are the same for all provinces.

The sample design involves primary and secondary stratification. Primary stratification divides provinces into geographic areas called economic regions (ER) and Employment Insurance economic regions (EIER), each of which includes remote,² rural and urban areas.

Secondary stratification of rural and urban areas provides more accurate representation of apartment buildings and areas of high and low population density.

Households in the secondary strata are not selected directly. Instead, each stratum is divided into clusters, and a sample of clusters is selected. Dwellings are then sampled from selected clusters, which are defined according to type of stratum.

In the final stage of sampling, selected clusters are first visited by enumerators. A list of all private dwellings in the cluster is then prepared, from which a sample is randomly selected.

Person selection

LFS information is obtained for all persons aged 15 or older for whom the selected civilian household is the usual place of residence.

Plan de l'enquête

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) a été menée en novembre 1991, puis en novembre 1995, auprès d'un sous-échantillon des logements visés par l'Enquête sur la population active (EPA).

Population visée

L'EPA est une enquête-ménage mensuelle dont l'échantillon est représentatif de la population civile non institutionnalisée des 10 provinces du Canada, âgée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon¹ et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes ainsi que les pensionnaires d'institutions. Ensemble, ces groupes représentent environ 2 % de la population âgée de 15 ans et plus.

Plan de sondage

L'EPA a fait l'objet d'un remaniement important, entrepris à la fin de 1994. Elle utilise un plan de sondage probabiliste stratifié à plusieurs degrés. La méthodologie est la même pour toutes les provinces.

Le plan de sondage suppose une stratification primaire et secondaire. La stratification primaire répartit les provinces en régions géographiques appelées régions économiques (RE) et régions économiques de l'assurance-emploi (REAE), dont chacune comprend des régions éloignées², rurales et urbaines.

La stratification secondaire des régions rurales et urbaines offre une représentation plus exacte des immeubles d'appartements et des régions à forte et à faible densité de population.

La sélection des ménages au sein des strates secondaires ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de logements au sein de certaines grappes, définies selon le genre de strate.

À la dernière étape de l'échantillonnage, les enquêteurs visitent les ménages des grappes sélectionnées. On dresse alors une liste de tous les logements privés compris dans la grappe et, à partir de cette liste, on choisit un échantillon au hasard.

Sélection des personnes

Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans et plus dont le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel.

Sample size

The LFS sample size of eligible persons is determined by statistical precision requirements for various labour force characteristics at the provincial and subprovincial level.

The monthly LFS covers approximately 59,000 dwellings, about 52,350 of which are occupied by at least one eligible person. That figure is determined once exclusions are made for dwellings with only ineligible persons, dwellings under construction, and seasonal dwellings, as well as those found to be vacant, demolished or converted to non-residential uses. Information is then obtained for approximately 102,000 civilians aged 15 years or older.

Sample rotation

The monthly LFS sample consists of six panels, or rotation groups, of roughly equal size. Each of these panels is, by itself, representative of the entire LFS population. All dwellings in a panel remain in the sample for six consecutive months, after which they are replaced by a new panel selected from the same or similar clusters. Because of the rotation group feature, it is possible to conduct smaller, supplementary surveys using the LFS design.

Modifications to the LFS design for the SWA

The Survey of Work Arrangements used three of the six rotation groups in the November 1995 LFS sample. Coverage was modified to include all eligible members of the household who were 15 to 69 years old and either paid workers or self-employed in their main job.

SWA sample size by province

The following table shows the number of household members in the LFS sampled rotations who were eligible for the Survey of Work Arrangements in November 1995.

Taille de l'échantillon

La taille de l'échantillon de personnes admissibles à l'EPA est calculée dans le but d'atteindre la précision statistique désirée en ce qui a trait à diverses caractéristiques de la population active aux niveaux provincial et infraprovincial.

L'EPA mensuelle vise environ 59 000 logements, dont quelque 52 350 sont occupés par au moins une personne admissible. De ce chiffre sont exclues les catégories de logement suivantes : les logements où ne vivent que des personnes non admissibles, les logements en construction et les logements saisonniers, ainsi que ceux qui s'avèrent vacants, démolis ou convertis à des usages non résidentiels. On recueille ainsi des renseignements sur environ 102 000 civils âgés de 15 ans et plus.

Renouvellement de l'échantillon

L'échantillon de l'EPA mensuelle est formé de six panels, ou groupes de renouvellement, ayant à peu près la même taille. Chacun de ces panels représente en soi toute la population visée par l'EPA. Tous les logements d'un panel demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Ils sont ensuite remplacés par un nouveau panel sélectionné au sein de la même grappe ou de grappes semblables. Grâce à la méthode des groupes de renouvellement, il est possible de mener des enquêtes supplémentaires, de moindre envergure, au moyen du plan d'échantillonnage de l'EPA.

Modifications apportées à l'EPA pour les fins de l'EHCT

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail a fait appel à trois des six groupes de renouvellement de l'échantillon de l'EPA de novembre 1995. On a modifié le champ de l'enquête afin d'inclure tous les membres admissibles du ménage âgés de 15 à 69 ans et qui étaient des travailleurs rémunérés ou des travailleurs autonomes dans leur emploi principal.

Taille de l'échantillon de l'EHCT par province

Le tableau ci-dessous montre le nombre de membres de ménage compris dans les groupes de renouvellement de l'EPA qui étaient admissibles à l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail en novembre 1995.

| Province | Sample size – Taille de l'échantillon |
|--|---------------------------------------|
| All provinces – Ensemble des provinces | 28,607 |
| Newfoundland – Terre-Neuve | 840 |
| Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard | 833 |
| Nova Scotia – Nouvelle-Écosse | 1,703 |
| New Brunswick – Nouveau-Brunswick | 1,635 |
| Quebec – Québec | 5,310 |
| Ontario | 9,150 |
| Manitoba | 2,131 |
| Saskatchewan | 1,820 |
| Alberta | 2,518 |
| British Columbia – Colombie-Britannique | 2,667 |

Data collection and processing

Data collection

LFS data are collected each month during the week following the reference week, which usually includes the 15th day of the month. The initial interview is conducted in person; over the following five months, most households (85%) are canvassed by telephone. Sociodemographic statistics are gathered for each household member, as is labour force information for all eligible members. During subsequent interviews, sociodemographic information is confirmed, and labour force information for the current month is collected.

Information about respondents is usually obtained from whoever is home when the interviewer calls. Such proxy reporting, which accounts for approximately 55% of information collected, is used to avoid the high cost of repeat visits or telephone calls.

At the conclusion of each interview, interviewers introduce the supplement survey, if any, to be administered to some or all household members that month.

If an entire household moves and is replaced by a new one, information is obtained about the new household for the remainder of the six-month period.

Non-response to the LFS

For the small number of households not responding to follow-up calls, information obtained in the previous month is used again. No supplementary survey information is collected for such households. Sampled dwellings are never replaced by other dwellings for reasons of non-response.

Collecte et traitement des données

Collecte des données

La collecte des données de l'EPA a lieu chaque mois au cours de la semaine qui suit la semaine de référence, habituellement celle où tombe le 15^e jour du mois. La première interview est menée en personne; au cours des cinq mois qui suivent, la plupart des ménages (85 %) sont recensés par interview téléphonique. On recueille des statistiques sociodémographiques pour chaque membre du ménage, de même que des renseignements sur la population active pour tous les membres admissibles. Au cours des interviews subséquentes, on confirme les données sociodémographiques et on recueille des renseignements sur la population active pour le mois courant.

On obtient habituellement les renseignements sur les participants auprès de la personne qui est à la maison au moment de la visite ou de l'appel de l'intervieweur. Ce genre de déclaration par procuration, qui compte pour environ 55 % des renseignements recueillis, permet d'éviter les coûts élevés qu'entraînent des visites ou des appels téléphoniques répétés.

Au terme de chaque interview, l'intervieweur aborde, le cas échéant, l'enquête supplémentaire à mener ce mois-là auprès d'un membre ou de tous les membres du ménage.

Si un ménage entier déménage et est remplacé par un nouveau ménage, on obtient des renseignements sur le nouveau ménage pour le reste de la période de six mois.

Non-réponse à l'EPA

À l'égard du petit nombre de ménages qui ne répondent pas aux appels de suivi, on utilise de nouveau les renseignements obtenus le mois précédent. On ne recueille pas de renseignements pour une enquête supplémentaire auprès de ces ménages. On ne remplace jamais les logements échantillonnés par d'autres logements pour cause de non-réponse.

Modification of LFS data collection for the SWA

From households responding to the LFS, civilians aged 15 to 69 who were paid workers or self-employed in their main job were included in the SWA. Proxy responses were accepted if an eligible person was not available at the time of the interview.

Non-response to the SWA

In total, 28,607 individuals were eligible for the SWA, of whom 25,721 provided information (89.9% response rate).

Data processing

The SWA used computer-assisted interviewing. The data capture program automatically followed the flow of the questionnaire and noted whether codes entered were within the valid range. For example, if a discrepancy between the daily number of hours worked (question 15A) and the difference between usual start and stop times (questions 16A and 17A) was over two hours, the program required interviewers to correct the entries or provide an explanation.

Data processing also involved linking information from the LFS edited file to the SWA file. Records that either did not match the former or did not provide responses were excluded from the SWA file.

If wage and salary values were very low or very high, they were checked against the occupation of the respondent. Evident errors were corrected or values changed to 'not stated.' Editing did not involve imputation for missing values.

There were no open-ended questions in the SWA, although there were several with an 'other, specify' response category. Such answers were examined and recoded into appropriate categories. Recoding was done for question 21 (reason for working at home), question 32 (way in which the job is not permanent), and question 50 (reason for more than one job). When necessary, a response remained coded as 'other, specify.'

Modifications apportées à l'EPA pour les fins de l'EHCT

Dans les ménages qui ont répondu à l'EPA, les membres civils âgés de 15 à 69 ans qui étaient des travailleurs rémunérés ou des travailleurs autonomes dans leur emploi principal étaient visés par l'EHCT. On a accepté les réponses par procuration si une personne admissible était absente au moment de l'interview.

Non-réponse à l'EHCT

Au total, 28 607 personnes étaient admissibles à l'EHCT, dont 25 721 ont fourni des renseignements (soit un taux de réponse de 89,9 %).

Traitement des données

On a mené l'EHCT au moyen d'interviews assistées par ordinateur. Le programme de saisie des données suivait automatiquement le déroulement du questionnaire et notait si les codes inscrits étaient compris dans la fourchette valide. Par exemple, s'il y avait entre le nombre d'heures travaillées par jour (question 15A) et l'écart entre les heures habituelles de début et de fin de travail (questions 16A et 17A) une divergence de plus de deux heures, le programme obligeait les intervieweurs à corriger les données inscrites ou à fournir une explication.

Le traitement des données consistait également à appairer les renseignements tirés du fichier vérifié de l'EPA à ceux du fichier de l'EHCT. Les enregistrements qui présentaient des disparités ou qui étaient sans réponse ont été exclus du fichier de l'EHCT.

Lorsque les valeurs correspondant aux salaires et traitements étaient très basses ou très élevées, on les a vérifiées en fonction de la profession du participant, puis on a corrigé les erreurs manifestes ou remplacé les valeurs inscrites par la mention «non précisé». On n'a pas imputé les valeurs manquantes.

L'EHCT ne comportait pas de questions ouvertes, mais à certaines questions correspondait la catégorie de réponse «autre, préciser». Ces réponses ont été examinées et recodées selon les catégories pertinentes. On a recodé les questions 21 (raison pour laquelle le participant travaille à la maison), 32 (en quoi l'emploi n'est pas permanent) et 50 (raison pour laquelle le participant travaille à plus d'un emploi). Au besoin, on a maintenu le code «autre, préciser».

Data quality**Response rates**

The following table summarizes response rates to the Labour Force Survey and the Survey of Work Arrangements for November 1995.

Qualité des données**Taux de réponse**

Le tableau ci-dessous résume les taux de réponse à l'Enquête sur la population active et à l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995.

| | Household response rate* for the LFS** | Household response rate* for LFS rotations*** 1, 2 and 3 | Household response rate† to the SWA | Number of eligible respondents to the SWA | Eligible person response rate†† to the SWA |
|---|---|--|---|---|---|
| | Taux de réponse des ménages* à l'EPA** | Taux de réponse des ménages* au renouvellement*** 1, 2 et 3 | Taux de réponse des ménages† à l'EPA | Nombre de participants admissible à l'EHCT | Taux de réponse†† des participants admissibles à l'EHCT |
| Newfoundland – Terre-Neuve | 97.8 | 98.4 | 95.1 | 767 | 91.3 |
| Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard | 98.2 | 98.3 | 94.2 | 764 | 91.7 |
| Nova Scotia – Nouvelle Écosse | 96.5 | 96.8 | 95.7 | 1,600 | 93.9 |
| New Brunswick – Nouveau-Brunswick | 96.6 | 97.0 | 93.2 | 1,484 | 90.8 |
| Quebec – Québec | 96.0 | 96.7 | 93.1 | 4,824 | 90.8 |
| Ontario | 96.1 | 97.4 | 91.4 | 8,090 | 88.4 |
| Manitoba | 97.3 | 98.1 | 90.9 | 1,914 | 89.8 |
| Saskatchewan | 97.6 | 98.3 | 93.4 | 1,665 | 91.5 |
| Alberta | 97.7 | 98.7 | 93.0 | 2,310 | 91.7 |
| British Columbia – Colombie-Britannique | 95.6 | 96.8 | 90.0 | 2,303 | 86.3 |
| All provinces – Ensemble des provinces | 96.5 | 97.4 | 92.4 | 25,721 | 89.9 |

* The response rate is the number of responding households as a percentage of the number of eligible households.

** Includes all six rotation groups.

*** Includes only those rotation groups used for the SWA.

† The response rate is the number of households responding to the SWA as a percentage of the number of households responding to the LFS in the rotations included in the SWA.

†† The response rate is the number of eligible persons responding to the SWA as a percentage of the number of eligible persons responding to the LFS in the rotation groups included in the SWA.

* Le taux de réponse représente le nombre de ménages ayant répondu à l'EPA, en pourcentage du nombre de ménages admissibles.

** Comprend les six groupes de renouvellement.

*** Comprend uniquement les groupes de renouvellement visés par l'EHCT.

† Le taux de réponse représente le nombre de ménages ayant répondu à l'EHCT, en pourcentage du nombre de ménages ayant répondu à l'EPA au sein des groupes de renouvellement visés par l'EHCT.

†† Le taux de réponse représente le nombre de personnes admissibles ayant répondu à l'EHCT, en pourcentage du nombre de personnes admissibles ayant répondu à l'EPA au sein des groupes de renouvellement visés par l'EHCT.

Survey errors

The estimates derived from a survey are based on a sample of households. Somewhat different figures might have been obtained had a complete census been taken using the same questionnaire, interviewers and processing methods. The difference between the two sets of figures is called the *sampling error* of the estimate.

Errors not related to sampling may occur at any phase of a survey operation. Interviewers may misinterpret instructions, respondents may make errors in answering questions, responses may be incorrectly recorded, and errors may be introduced in data processing and tabulation. These are examples of *non-sampling error*.

Sampling errors

The basis for measuring potential sampling errors is the standard error of the survey estimates – known as the coefficient of variation (CV) – which is usually expressed as a percentage of the estimate. Typically, estimates are publishable if they are derived from 30 or more observations and the CV is 33.3% or lower. Estimates with a CV of 16.6% to 33.3% are typically identified as having a high level of variance and should be used with caution.

In this publication, estimates are shown only when they are based on 40 or more observations, regardless of the CV of the estimate. This restriction was applied in all sections but one, “Provincial and regional overview,” which shows estimates that are based on either 40 or more observations or 30 to 39 observations and with a CV of 25% or lower. The publication does not indicate the general level of the CV for estimates.

Non-sampling errors

Over a large number of observations, randomly occurring errors will have minimal effect on survey estimates. However, those occurring systematically will contribute to biases in the survey estimates. To reduce non-sampling errors in the survey, quality assurance measures were implemented at each stage of data collection and processing. These measures included the use of highly skilled interviewers, extensive training of interviewers, observation of interviewers, procedures to minimize data capture errors, and edit quality assessments.

Erreurs d'enquête

Les estimations calculées d'après les résultats d'une enquête sont fondées sur un échantillon de ménages. On aurait pu obtenir des chiffres légèrement différents si l'on avait procédé à un recensement complet en ayant recours au même questionnaire, aux mêmes intervieweurs et aux mêmes méthodes de traitement. L'écart entre les deux ensembles de chiffres est appelé *erreur d'échantillonnage* de l'estimation.

Des erreurs non reliées à l'échantillonnage peuvent se produire à toutes les étapes d'une enquête. Les intervieweurs peuvent avoir mal compris les instructions, les participants peuvent se tromper en répondant aux questions, les réponses peuvent être mal consignées sur les questionnaires, et des erreurs peuvent se produire au moment du traitement et de la totalisation des données. Il s'agit là d'*erreurs non dues à l'échantillonnage*.

Erreurs dues à l'échantillonnage

La base de mesure des erreurs d'échantillonnage éventuelles est l'erreur-type de l'estimation – appelée coefficient de variation (CV) – qui est habituellement donnée sous forme d'un pourcentage de l'estimation. Ordinairement, les estimations sont publiables si elles sont tirées de 30 observations ou plus et si leur CV est de 33,3 % ou moins. Les estimations dont le CV est de 16,6 % à 33,3 % sont habituellement considérées comme ayant un haut niveau de variance et doivent être utilisées avec précaution.

Dans la présente publication, les estimations figurent uniquement lorsqu'elles sont fondées sur 40 observations ou plus, sans égard à leur CV. Cette restriction s'applique à toutes les sections sauf une, soit «Perspectives provinciales et régionales» qui présente des estimations fondées sur 40 observations ou plus ou sur 30 à 39 observations et dont le CV est de 25 % ou moins. Le niveau général du CV des estimations n'est pas fourni.

Erreurs non dues à l'échantillonnage

Lorsque le nombre d'observations est élevé, les erreurs aléatoires ont un effet négligeable sur les estimations calculées à partir des résultats de l'enquête. Toutefois, les erreurs systématiques contribuent à biaiser les estimations. Pour réduire les erreurs non dues à l'échantillonnage dans l'enquête, on a appliqué des mesures d'assurance de la qualité à chaque étape de la collecte et du traitement des données. Au nombre de ces mesures figurent le recours à des intervieweurs hautement qualifiés, une formation poussée des intervieweurs, l'observation des intervieweurs, des contrôles visant à réduire au minimum les erreurs de saisie des données ainsi que des évaluations de la qualité du contrôle.

Non-response to the survey is a major source of non-sampling error. It may be partial (no response to one or some questions) or total (in cases when the interviewer could not contact the respondent, when no member of the household was available to provide information, or when the respondent refused to participate in the survey). To compensate for cases of total non-response, the sample weight of households that responded was adjusted.

La *non-réponse* à l'enquête est une source importante d'erreurs non dues à l'échantillonnage. Elle peut être partielle (s'il n'y a pas de réponse à une ou plusieurs questions) ou totale (si l'intervieweur n'a pu communiquer avec le participant, si aucun membre du ménage n'était présent pour fournir les renseignements ou si le participant a refusé de participer à l'enquête). Pour compenser les cas de non-réponse totale, on a rajusté le poids d'échantillonnage des ménages qui avaient répondu.

Notes

- 1 Since 1992, the LFS has been administered in the Yukon, employing an alternative methodology suitable for use in remote locales. Because of small sample size, estimates are calculated as three-month averages, and are not included in national totals.
- 2 Approximately 1% of the population is relatively inaccessible to LFS interviewers. For administrative purposes, this group is sampled separately through the remote area frame. Populations not congregated into areas with 25 or more people are excluded from the sampling frame.

Notes

- 1 Depuis 1992, l'EPA est menée au Yukon à l'aide d'une autre méthodologie, prévue pour les régions éloignées. En raison de la taille restreinte de l'échantillon, on calcule des moyennes de trois mois, sans inclure les estimations dans les totaux nationaux.
- 2 Environ 1 % de la population est relativement inaccessible aux intervieweurs de l'EPA. Pour des fins administratives, ce groupe fait l'objet d'un échantillonnage distinct au moyen de la base de sondage des régions éloignées. Les populations non rassemblées dans des régions comptant 25 personnes ou plus sont exclues de la base de sondage.

References and related research

Akyeampong, E.B. "A statistical portrait of the trade union movement." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 4 (Winter 1997): 45-54.

---. "Work arrangements: 1995 overview." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 1 (Spring 1997): 48-52.

Drolet, M. and R. Morissette. *Working More? Working Less? What Do Canadian Workers Prefer?* Catalogue no. 11F0019MPE, no. 104. Ottawa: Statistics Canada, 1997.

Galarneau, D. "The redistribution of overtime hours." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 4 (Winter 1997): 25-31.

Grenon, L. and B. Chun. "Non-permanent paid work." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 3 (Autumn 1997): 21-31.

Kumar, P. "Part-time employment: What can unions do?" Paper presented to the Canadian Labour Congress Conference on Jobs and the Economy. Ottawa, February 1998.

Lipsett, B. and M. Reesor. *Employer-sponsored Pension Plans – Who Benefits?* Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. Working Paper W-97-2E. Ottawa, December 1997.

---. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. Research Paper R-97-10E. Ottawa, June 1997.

Marshall, K. "Job sharing." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 2 (Summer 1997): 6-10.

Pérusse, D. "Home-based entrepreneurs." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE), forthcoming.

---. "Working at home." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE), forthcoming.

Documents consultés et travaux connexes

Akyeampong, E.B. «Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 50-60.

---. «Aperçu des conditions de travail, 1995», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 55-60.

Drolet, M. et R. Morissette. *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

Galarneau, D. «Redistribution des heures supplémentaires», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 27-34.

Grenon, L. et B. Chun. «L'emploi rémunéré non permanent», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1997, p. 22-33.

Kumar, P. «Part-time employment: What can unions do?», texte d'une communication présentée lors de la Conférence sur l'emploi et l'économie du Congrès du Travail du Canada, Ottawa, février 1998.

Lipsett, B. et M. Reesor. *Régime de pension d'employeur – Qui en bénéficie ?* Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de travail n° W-97-2F, Ottawa, décembre 1997.

---. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de recherche n° R-97-10F, Ottawa, traduction à paraître.

Marshall, K. «Le partage d'emploi», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1997, p. 7-12.

Pérusse, D. «Entrepreneurs basés à domicile», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, à paraître.

---. «Travailler chez soi», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, à paraître.

---. "Regional disparities and non-permanent employment." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 4 (Winter 1997): 39-44.

Reesor, M. and B. Lipsett. *Employer-sponsored Health and Dental Plans – Who Is Insured?* Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. Working Paper W-98-2E. Ottawa, March 1998.

Siroonian, J. *Work Arrangements*. Catalogue no. 71-535-MPB, no. 6. Ottawa: Statistics Canada, 1993.

Statistics Canada. *Labour Force Update*. The Self-employed. (Statistics Canada, Catalogue no. 71-005-XPB) 1, no. 3 (Autumn 1997).

---. «Disparités régionales et emplois non permanents», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 43-49.

Reesor, M. et B. Lipsett, *Les régimes de soins médicaux et de soins dentaires de l'employeur – Qui est assuré ?* Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de travail n° W-98-2F, Ottawa, mars 1998.

Siroonian, J. *Les conditions de travail*, n° 71-535-MPB, n° 6 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

Statistique Canada. *Le point sur la population active*, Les travailleurs indépendants, n° 71-005-XPB au catalogue, vol. 1, n° 3, Ottawa, Automne 1997.

Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8

N° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue

Work Arrangements in the 1990s

Les horaires et conditions de travail des années 90

ERRATUM

ERRATUM

Page 14

Page 14

In the first paragraph of this page, “regular daytime schedule” should read “regular weekly schedule.”

Dans le premier paragraphe de cette page, «horaire régulier de jour» devrait se lire «horaire hebdomadaire régulier».

| | | | | | |
|--|--|------------------------------------|--|---|--|
| Statistics Canada / Statistique Canada | | SURVEY OF WORK ARRANGEMENTS | | CONFIDENTIAL when completed VERSION FRANÇAISE DISPONIBLE | |
| Docket No. 2 | | Survey date 3 | | Assignment No. 4 | |
| HRD page - line No. 5 | | Given name 6 | | Surname 7 | |
| FORM NO. 06 | | | | | |

10: INTERVIEWER CHECK ITEMS

10A: If item 50 on F05 is

blank 1 ☐ Go to 10B

Otherwise 2 ☐ END

10B: If item 76 on F05 is

"paid worker" (code 1) 3 ☐ Go to 11

Otherwise 4 ☐ Go to 32

11. This month we are asking some additional questions on work schedules.

How many weeks per month does ... usually work at his/her main job?

weeks

12. How many days a week does ... usually work at this job?

days OR It varies 8 ☐

13. Which days of the week does ... usually work at this job?

Monday to Friday only 1 ☐

OR (Mark all that apply)

Monday 2 ☐ Tuesday 3 ☐

Wednesday 4 ☐ Thursday 5 ☐

Friday 6 ☐ Saturday 7 ☐

Sunday 8 ☐

OR

Days vary from week to week 9 ☐

14. How many hours per day does ... usually work at his/her main job?

hrs min OR It varies 2 ☐

15. At what time does ... usually begin work at this job?

: OR It varies 4 ☐

16. At what time does ... usually end work at this job?

: OR It varies 6 ☐

17. Is ... on a flexible schedule that allows workers to choose the time they begin and end their work day?

Yes 1 ☐

No 2 ☐

Don't know 3 ☐

18. Which of the following best describes ...'s work schedule? Is it ...? (Mark one only)

A regular daytime schedule 1 ☐ Go to 21

A regular evening shift 2 ☐

A regular night or graveyard shift 3 ☐

A rotating shift (that changes periodically from days to evenings or nights) 4 ☐

A split shift (consisting of two distinct periods each day) 5 ☐

On call 6 ☐

An irregular schedule 7 ☐

Other 8 ☐

19. How long has ... had this schedule at this job?

Less than one month 1 ☐

1 month to less than 6 months 2 ☐

6 months to less than 1 year 3 ☐

1 year to less than 2 years 4 ☐

2 years to less than 5 years 5 ☐

5 years or more 6 ☐

Don't know 7 ☐

20. What is the main reason that ... works this schedule? (Mark one only)

Earn more money 1 ☐

Care for children 2 ☐

Care for other family members 3 ☐

Allow time for school 4 ☐

Requirements of the job/no choice 5 ☐

Other reason 6 ☐

21. Some people work all or some of their regularly scheduled hours at home.

Excluding overtime, does ... usually work any of his/her scheduled hours at home?

Yes 7 ☐

No 8 ☐ Go to 25

22. What is the main reason ... works at home?

Care for children 1 ☐

Care for other family members 2 ☐

Other personal/family responsibilities 3 ☐

Requirements of the job 4 ☐

Home is usual place of work 5 ☐

Other reason 6 ☐

23. Does ...'s employer provide any equipment or supplies for this work done at home?

Yes 7 ☐

No 8 ☐

24. Last week, about how many scheduled hours did ... work at home?

hrs min OR None 2 ☐

25. At this job, what was ...'s usual wage or salary before taxes and other deductions?

\$.

Hourly 1 ☐ Twice a month 2 ☐

Daily 3 ☐ Monthly 4 ☐

Weekly 5 ☐ Yearly 6 ☐

Every two weeks 7 ☐ Other 8 ☐

Don't know 9 ☐

26. Last week, in addition to the scheduled hours, did ... work any hours of paid overtime?

Yes 1 ☐

No 2 ☐ Go to 29 (OTHER SIDE)

27. How many hours of paid overtime did ... work last week?

hrs min

28. Was the rate of pay for these hours mainly ...? (Mark one only)

Straight time 4 ☐

Time and a half 5 ☐

Double time 6 ☐

Other 7 ☐

Don't know 8 ☐

Go to 29 (OTHER SIDE)

| | |
|--|---|
| <p>29. Is ... a union member or covered by a union contract or collective agreement in this job?</p> <p>Yes 1 <input type="radio"/></p> <p>No 2 <input type="radio"/></p> | <p>41. At what time does ... <u>usually</u> begin work at this job?</p> <p>3 : : OR It varies 4 <input type="radio"/></p> |
| <p>30. Is ...'s work for this employer a temporary job (that is, a job lasting 6 months or less)?</p> <p>Yes 3 <input type="radio"/></p> <p>No 4 <input type="radio"/> Go to 32</p> | <p>42. At what time does ... <u>usually</u> end work at this job?</p> <p>5 : : OR It varies 6 <input type="radio"/></p> |
| <p>31. Is ...'s salary paid by a temporary help agency (that is, by a business or service which supplies workers on a temporary assignment to other businesses)?</p> <p>Yes 5 <input type="radio"/></p> <p>No 6 <input type="radio"/></p> | <p>43. Is ... on a flexible schedule that allows workers to choose the time they begin and end their work day?</p> <p>Yes 1 <input type="radio"/></p> <p>No 2 <input type="radio"/></p> <p>Don't know 3 <input type="radio"/></p> |
| <p>32. INTERVIEWER CHECK ITEM</p> <p>If Item 77 on F05 is</p> <p>"paid worker" (code 1) 1 <input type="radio"/> Go to 33</p> <p>Otherwise 2 <input type="radio"/> Go to 50</p> | <p>44. (Some people work all or some of their regularly scheduled hours at home.)</p> <p>Excluding overtime, does ... <u>usually</u> work any of his/her scheduled hours at home?</p> <p>Yes 4 <input type="radio"/></p> <p>No 5 <input type="radio"/> Go to 48</p> |
| <p>33. The following questions refer to ...'s other job last week. (If more than one other job, choose the one with more hours)</p> <p>For whom did ... work in this job?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> | <p>45. What is the main reason ... works part of his/her scheduled hours at home?</p> <p>Care for children 1 <input type="radio"/></p> <p>Care for other family members 2 <input type="radio"/></p> <p>Other personal/family responsibilities 3 <input type="radio"/></p> <p>Requirements of the job 4 <input type="radio"/></p> <p>Home is usual place of work 5 <input type="radio"/></p> <p>Other reason 6 <input type="radio"/></p> |
| <p>34. What kind of business, industry or service was this?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> | <p>46. Does ...'s employer provide any equipment or supplies for this work done at home?</p> <p>Yes 7 <input type="radio"/></p> <p>No 8 <input type="radio"/></p> |
| <p>35. What kind of work was ... doing?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> | <p>47. Last week, about how many scheduled hours did ... work at home?</p> <p>1 : : hrs : : min. OR None 2 <input type="radio"/></p> |
| <p>36. In this work, what were ...'s most important activities or duties?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> | <p>48. At this job, what was ...'s usual wage or salary before taxes and other deductions?</p> <p>\$: : . : :</p> <p>Hourly 1 <input type="radio"/> Twice a month 2 <input type="radio"/></p> <p>Daily 3 <input type="radio"/> Monthly 4 <input type="radio"/></p> <p>Weekly 5 <input type="radio"/> Yearly 6 <input type="radio"/></p> <p>Every two weeks 7 <input type="radio"/> Other 8 <input type="radio"/></p> <p>Don't know 9 <input type="radio"/></p> |
| <p>37. How many weeks per month does ... <u>usually</u> work at this job?</p> <p> weeks</p> | <p>49. What is the main reason that ... worked at more than one job last week? (Mark one only)</p> <p>Meet regular household expenses 1 <input type="radio"/></p> <p>Pay off debts 2 <input type="radio"/></p> <p>Buy something special 3 <input type="radio"/></p> <p>Save for the future 4 <input type="radio"/></p> <p>Gain experience 5 <input type="radio"/></p> <p>Build up a business 6 <input type="radio"/></p> <p>Enjoys the work of this second job 7 <input type="radio"/></p> <p>Other 8 <input type="radio"/></p> |
| <p>38. How many days a week does ... <u>usually</u> work at this job?</p> <p> days OR It varies 8 <input type="radio"/></p> | <p>50. Interview: Proxy 1 <input type="radio"/> Non-proxy 2 <input type="radio"/></p> |
| <p>39. Which days of the week does ... <u>usually</u> work at this job?</p> <p>Monday to Friday only 1 <input type="radio"/></p> <p>OR (Mark all that apply)</p> <p>Monday 2 <input type="radio"/> Tuesday 3 <input type="radio"/></p> <p>Wednesday 4 <input type="radio"/> Thursday 5 <input type="radio"/></p> <p>Friday 6 <input type="radio"/> Saturday 7 <input type="radio"/></p> <p>Sunday 8 <input type="radio"/></p> <p>OR</p> <p>Days vary from week to week 9 <input type="radio"/></p> | |
| <p>40. How many hours per day does ... <u>usually</u> work at this job?</p> <p>1 : : hrs : : min. OR It varies 2 <input type="radio"/></p> | |

8-5103-265.1



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Statistique Canada / Statistics Canada | | ENQUÊTE SUR LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL | | CONFIDENTIEL une fois rempli ENGLISH VERSION AVAILABLE | |
| N° de dossier 2 | | Date d'enquête 3 | | N° de tâche 4 | |
| N° de page-ligne de DM 5 | | Prénom 6 | | Mois 7 | |
| | | Année 8 | | Nom de famille 9 | |
| 1 FORMULE 06 | | | | | |

10 À L'INTERVIEWEUR

10A: Si le poste 50 de la F05 est
 en blanc 1 ☐ Passez à 10B
 Autrement 2 ☐ TERMINEZ ICI

10B: Si le poste 76 de la F05 est
 "travailleur rémunéré" (code 1) 3 ☐ Passez à 11
 Autrement 4 ☐ Passez à 32

11. Ce mois-ci, nous posons quelques questions supplémentaires sur les horaires de travail.
 Combien de semaines par mois ... travaille-t-il (elle) habituellement à son emploi principal?
 semaines

12. Combien de jours par semaine ... travaille-t-il (elle) habituellement à cet emploi?
 jours OU Cela varie 8 ☐

13. Quels jours de la semaine ... travaille-t-il (elle) habituellement à cet emploi?
 Du lundi au vendredi seulement 1 ☐
 OU (Cochez toutes les cases qui s'appliquent)
 Lundi 2 ☐ Mardi 3 ☐
 Mercredi 4 ☐ Jeudi 5 ☐
 Vendredi 6 ☐ Samedi 7 ☐
 Dimanche 8 ☐
 OU
 Les jours varient d'une semaine à l'autre 9 ☐

14. Combien d'heures par jour ... travaille-t-il (elle) habituellement à son emploi principal?
 hres min. OU Cela varie 2 ☐

15. À quelle heure de la journée ... commence-t-il (elle) habituellement à travailler à cet emploi?
 : OU Cela varie 4 ☐

16. À quelle heure de la journée ... termine-t-il (elle) habituellement de travailler à cet emploi?
 : OU Cela varie 6 ☐

17. ... a-t-il (elle) droit à un horaire flexible qui permet aux travailleurs de choisir l'heure à laquelle débute et se termine leur journée de travail?
 Oui 1 ☐
 Non 2 ☐
 Ne sait pas 3 ☐

18. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux l'horaire de travail de ... ? S'agit-il ... ? (Ne cochez qu'une seule case)
 D'un horaire normal de jour 1 ☐ Passez à 21
 D'un quart normal de soirée 2 ☐
 D'un quart normal de nuit 3 ☐
 D'un quart rotatif (alternance du quart de jour au quart de soirée ou de nuit) 4 ☐
 D'un quart brisé (horaire quotidien divisé en deux périodes distinctes) 5 ☐
 Travail sur appel 6 ☐
 D'un horaire irrégulier 7 ☐
 Autre 8 ☐

19. Depuis combien de temps ... a-t-il (elle) cet horaire à cet emploi?
 Moins d'un mois 1 ☐
 1 mois à moins de 6 mois 2 ☐
 6 mois à moins d'un an 3 ☐
 1 an à moins de 2 ans 4 ☐
 2 ans à moins de 5 ans 5 ☐
 5 ans ou plus 6 ☐
 Ne sait pas 7 ☐

20. Quelle est la principale raison pour laquelle ... a un tel horaire? (Ne cochez qu'une seule case)
 Pour gagner plus d'argent 1 ☐
 Pour prendre soin des enfants 2 ☐
 Pour prendre soin d'autres membres de la famille 3 ☐
 Pour avoir le temps d'aller à l'école 4 ☐
 Exigences du travail/n'a pas le choix 5 ☐
 Autre raison 6 ☐

21. Certaines personnes travaillent à la maison une partie ou la totalité de leurs heures normales de travail. Sans compter les heures supplémentaires, ... travaille-t-il (elle) habituellement à la maison une partie ou la totalité de ses heures normales de travail?
 Oui 7 ☐
 Non 8 ☐ Passez à 25

22. Quelle est la principale raison pour laquelle ... travaille à la maison?
 Soins des enfants 1 ☐
 Soins d'autres membres de la famille 2 ☐
 Autres obligations personnelles ou familiales 3 ☐
 Exigences du travail 4 ☐
 La maison est son lieu habituel de travail 5 ☐
 Autre raison 6 ☐

23. L'employeur de ... lui fournit-il du matériel ou des fournitures pour ce travail à la maison?
 Oui 7 ☐
 Non 8 ☐

24. La semaine dernière, environ combien d'heures normales ... a-t-il (elle) travaillé à la maison?
 hres min. OU Aucune 2 ☐

25. À cet emploi, quelle était la rémunération habituelle de ..., avant impôt et autres déductions?
 \$
 Horaire 1 ☐ Deux fois par mois 2 ☐
 Journalière 3 ☐ Mensuelle 4 ☐
 Hebdomadaire 5 ☐ Annuelle 6 ☐
 Toutes les deux semaines 7 ☐ Autre 8 ☐
 Ne sait pas 9 ☐

26. La semaine dernière, ... a-t-il (elle) travaillé des heures supplémentaires rémunérées, en plus de ses heures normales?
 Oui 1 ☐
 Non 2 ☐ Passez à 29 (AU VERSO)

27. Combien d'heures supplémentaires rémunérées ... a-t-il (elle) travaillé la semaine dernière?
 hres min.

28. À quel taux ces heures ont-elles été principalement rémunérées? (Ne cochez qu'une seule case)
 Taux horaire normal 4 ☐
 Taux majoré de moitié 5 ☐
 Taux double 6 ☐
 Autre 7 ☐
 Ne sait pas 8 ☐ } Passez à 29 (AU VERSO)

8-5103-265 2

SURVEY OF WORK ARRANGEMENTS, 1995 QUESTIONNAIRE

THIS MONTH I HAVE SOME ADDITIONAL QUESTIONS ABOUT... 'S JOB AT ... (LFS - Q72).

QUESTIONS FOR PAID WORKERS

SWA-Q11 WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY WORK AT THIS JOB?

(Do not read list. Mark all that apply.)

INTERVIEWER: 'USUALLY' means more than half of the time.

- 1 Monday to Friday only
- 2 Monday to Sunday (every day)
- 3 Days vary from week to week

==== OR (select all that apply) ====

- 5 Monday
- 6 Tuesday
- 7 Wednesday
- 8 Thursday
- 9 Friday
- 10 Saturday
- 11 Sunday

INTERVIEWER: you cannot pick 'Monday to Friday only' or 'Monday to Sunday (every day)' or 'Days vary from week to week' in combination with any other answer.

IF SWA-Q11 refused, don't know or "days vary from week to week" - Go to SWA-Q12,
ELSE - Go to SWA-Q13

SWA-Q12 WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY NOT WORK?

(Do not read list. Mark all that apply.)

- 1 Monday
- 2 Tuesday
- 3 Wednesday
- 4 Thursday
- 5 Friday
- 6 Saturday
- 7 Sunday
- 8 None

SWA-Q13 WHICH OF THE FOLLOWING BEST DESCRIBES ... 'S WORK SCHEDULE?

(Read list. Mark one only.)

INTERVIEWER: "On call" means no prearranged schedule, but called as need arises (for example, a supplementary teacher). "Irregular schedule" is usually prearranged one week or more in advance (for example, pilots).

- 1 A REGULAR DAYTIME SCHEDULE? Go to SWA-Q15
- 2 A REGULAR EVENING SHIFT?
- 3 A REGULAR NIGHT OR GRAVEYARD SHIFT?
- 4 A ROTATING SHIFT (THAT CHANGES FROM DAYS TO EVENINGS)?
- 5 A SPLIT SHIFT (CONSISTING OF TWO DISTINCT PERIODS EACH DAY)?
- 6 ON-CALL OR CASUAL?
- 7 AN IRREGULAR SCHEDULE?
- 8 OTHER? - Specify in notes
- Don't Know Go to SWA-Q15
- Refusal Go to SWA-Q15

SWA-Q14 WHAT IS THE MAIN REASON THAT ... WORKS THIS SCHEDULE?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 Earn more money
- 2 Care for children
- 3 Care for other family members
- 4 Allow time for school
- 5 Requirements of the job/no choice
- 6 Other - Specify in notes

SWA-Q15 DOES ... USUALLY WORK THE SAME NUMBER OF HOURS EACH DAY?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 The same number of hours Go to SWA-Q15A
- 2 Hours vary Go to SWA-Q18
- 3 Don't Know Go to SWA-Q18
- 4 Refusal Go to SWA-Q18

SWA-Q15A ... HOW MANY HOURS PER DAY?

INTERVIEWER: Exclude lunch, but include breaks when calculating hours worked per day.

Enter hours and minutes.

Minimum (00:00) - Maximum (24:00)

(1) - (12)

Don't Know

Go to SWA-Q16

SWA-Q16 DOES ... USUALLY BEGIN WORK AT THE SAME TIME EACH DAY?

- | | |
|-------|----------------|
| 1 Yes | Go to SWA-Q16A |
| 2 No | Go to SWA-Q17 |

SWA-Q16A WHEN DOES ... USUALLY START WORK?

INTERVIEWER: Use 24 hour clock.

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| Minimum (00:00) - Maximum (23:59) | |
| Don't Know | Go to SWA-Q17 |

SWA-Q17 DOES ... USUALLY END WORK AT THE SAME TIME EACH DAY?

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 Yes | Go to SWA-Q17A |
| 2 No | Go to SWA-Q18 |
| 3 Don't Know | Go to SWA-Q18 |

SWA-Q17A WHEN DOES ... USUALLY END WORK?

INTERVIEWER: Use 24 hour clock.

Minimum (00:00) - Maximum (23:59)

EDIT: INTERVIEWER: Difference between usual start time (SWA-Q16A) and usual stop time (SWA-Q17A) does not agree with usual daily hours of work (SWA-Q15). Either explain difference or go back to SWA-Q15 and correct the answer.

SWA-Q18 WITHIN ESTABLISHED LIMITS, CAN ... CHOOSE THE TIME HE/SHE BEGINS AND ENDS HIS/HER WORK DAY?

- | |
|-------|
| 1 Yes |
| 2 No |

SWA-Q19 FROM THE L.F.S., WE KNOW THAT ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK AT ... (LFS-Q72). IS THIS BECAUSE HE/SHE SPLITS THE JOB WITH SOMEONE ELSE (A JOB SHARING ARRANGEMENT)?

INTERVIEWER: Do not confuse with shift work.

- | |
|-------|
| 1 Yes |
| 2 No |

SWA-Q20 SOME PEOPLE DO ALL OR SOME OF THEIR PAID WORK AT HOME. DOES ... USUALLY DO ANY OF HIS/HER WORK AT HOME?

INTERVIEWER: Exclude respondents who occasionally perform some overtime work *in their homes*.

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 Yes | |
| 2 No | Go to SWA-Q24A |
| 3 Don't Know | Go to SWA-Q24A |
| 4 Refusal | Go to SWA-Q24A |

SWA-Q21 WHAT IS THE MAIN REASON ... WORKS AT HOME?

(Do not read list. Mark one only.)

- | | |
|---|--|
| 1 | Care for children |
| 2 | Care for other family members |
| 3 | Other personal/family responsibilities |
| 4 | Requirements of the job, no choice |
| 5 | Home is usual place of work |
| 6 | Better conditions of work |
| 7 | Saves time, money |
| 8 | Other reason - Specify in notes |

SWA-Q22 HOW MANY PAID HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HOME?

INTERVIEWER: Round to the nearest whole hour.

--- Paid Hours
MINIMUM 000 - MAXIMUM 168
001 - 040

SWA-Q23 FOR THE WORK DONE AT HOME, DOES THE EMPLOYER PROVIDE ... WITH:
(Read list. Mark all that apply.)

- | | |
|---|--|
| 1 | A COMPUTER? |
| 2 | A MODEM? |
| 3 | A FAX? |
| 4 | OTHER EQUIPMENT OR SUPPLIES? - Specify in notes |
| 5 | REIMBURSEMENT OF COSTS? |
| 6 | NO EQUIPMENT/SUPPLIES REQUIRED |
| 7 | Nothing supplied. |

INTERVIEWER: You cannot pick 'No equipment/supplies required' or 'Nothing supplied' in combination with any other answer.

SWA-Q24A ACCORDING TO INFORMATION WE COLLECTED EARLIER, ... WORKS ... HOURS (LFS-Q13 or LFS-Q35) PER WEEK AT LFS- Q72 . IS HE/SHE PAID FOR ALL OF THESE HOURS?

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 Yes | Go to SWA-Q24C |
| 2 No | |
| 3 Don't Know | Go to SWA-Q24C |
| 4 Refusal | Go to SWA-Q24C |

SWA-Q24B HOW MANY UNPAID HOURS DOES ... USUALLY WORK PER WEEK AT THIS JOB?

INTERVIEWER: Round to the nearest whole hour.

--- hours
Minimum (000) - Maximum (168)
(001) - (030)

SWA-Q24C DOES . . . USUALLY WORK PAID OVERTIME AT . . . (LFS- Q72)?

- | | | |
|---|------------|---------------|
| 1 | Yes | |
| 2 | No | Go to SWA-Q25 |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q25 |
| 4 | Refusal | Go to SWA-Q25 |

SWA-Q24D HOW MANY HOURS OF PAID OVERTIME DOES . . . USUALLY WORK PER WEEK?
INTERVIEWER: Round to the nearest whole hour.

--- Hours
Minimum (000) - Maximum (168)
(001) - (030)

*IF WORKED OVERTIME IN THE REFERENCE WEEK
(LFS-Q10 = 1 and LFS-Q15 IS NOT EQUAL TO "0")
Go to SWA-Q25, ELSE Go to SWA-Q29*

SWA-Q25 LAST WEEK, DID . . . WORK ANY HOURS OF PAID OVERTIME AT . . . (LFS- Q72)?
INTERVIEWER: Unlike LFS-Q15, this question asks only about paid overtime last week.

- | | | |
|---|------------|---------------|
| 1 | Yes | |
| 2 | No | Go to SWA-Q29 |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q29 |
| 4 | Refusal | Go to SWA-Q29 |

SWA-Q26 LAST WEEK, HOW MANY HOURS OF PAID OVERTIME DID . . . WORK AT THIS JOB?
INTERVIEWER: Enter hours and minutes.

---, - hours
Minimum (00) - Maximum (99)
(01) - (30)
Don't Know Go to SWA-Q29
Refusal Go to SWA-Q29

SWA-Q27 HOW WAS/WILL . . . BE PAID FOR THE OVERTIME HE/SHE WORKED LAST WEEK?
(Do not read list. Mark all that apply.)

- | | | |
|---|-------------------------|---------------|
| 1 | WITH TIME OFF? | |
| 2 | WITH MONEY? | |
| 3 | SOME OTHER ARRANGEMENT? | |
| | | Go to SWA-Q29 |
| | Don't Know | Go to SWA-Q29 |
| | Refusal | Go to SWA-Q29 |

SWA-Q28 AT WHAT RATE OF PAY?
MAINLY . . .
(Read list. Mark one only)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | STRAIGHT TIME? |
| 2 | TIME AND A HALF? |
| 3 | DOUBLE TIME? |
| 4 | OTHER? - Specify in notes |

SWA-Q29 IS . . . A UNION MEMBER AT . . . (LFS- Q72)?

- | | | |
|---|------------|---------------|
| 1 | Yes | Go to SWA-Q31 |
| 2 | No | |
| 3 | Don't Know | GO to SWA-Q30 |
| 4 | Refusal | Go to SWA-Q30 |

SWA-Q30 IS . . . COVERED BY A UNION CONTRACT OR COLLECTIVE AGREEMENT AT . . . (LFS- Q72)?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Yes |
| 2 | No |

SWA-Q31 IS . . .'S JOB PERMANENT, OR IS THERE SOME WAY THAT IT IS NOT PERMANENT?
(Do not read list. Mark one only.)

INTERVIEWER: Sometimes permanent are referred to as indeterminate, since they have no pre-specified date of termination.

- | | | |
|---|---------------|---------------|
| 1 | Permanent | Go to SWA-Q33 |
| 2 | Not permanent | |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q33 |
| 4 | Refusal | Go to SWA-Q33 |

SWA-Q32 IN WHAT WAY IS . . .'S JOB NOT PERMANENT?
(Do not read list. Mark one only.)

- | | |
|---|--|
| 1 | Seasonal job |
| 2 | Temporary, term or contract job (non-seasonal) |
| 3 | Casual job |
| 4 | Work done through temporary help agency |
| 5 | Other - Specify in notes |

SWA-Q33 ABOUT HOW MANY PERSONS ARE EMPLOYED AT THE LOCATION WHERE . . . WORKS FOR . . . (LFS- Q72)? WOULD IT BE . . .
(Read list. Mark one only.)

- | | | |
|---|--------------|----------------|
| 1 | LESS THAN 20 | |
| 2 | 20 TO 99 | |
| 3 | 100 TO 500 | |
| 4 | OVER 500 | Go to SWA-Q36A |
| 5 | Don't Know | Go to SWA-Q34 |
| 6 | Refusal | Go to SWA-Q34 |

SWA-Q34 DOES . . . (LFS- Q72) OPERATE AT MORE THAN ONE LOCATION?

- | | | |
|---|------------|----------------|
| 1 | Yes | |
| 2 | No | Go to SWA-Q36A |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q36A |
| 4 | Refusal | Go to SWA-Q35 |

SWA-Q35 IN TOTAL, ABOUT HOW MANY PERSONS ARE EMPLOYED AT ALL LOCATIONS? WOULD IT BE ...

(Read list. Mark one only.)

- 1 LESS THAN 20
- 2 20 -99
- 3 100 - 500
- 4 OVER 500

SWA-Q36A THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO A PENSION PLAN OR GROUP RRSP OTHER THAN CPP/QPP?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36B THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO A HEALTH PLAN OTHER THAN PROVINCIAL MEDICARE?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36C THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO A DENTAL PLAN?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36D THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO PAID SICK LEAVE?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36E THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO PAID VACATION LEAVE?

- 1 Yes
- 2 No Go to SWA-Q38
- 3 Don't Know Go to SWA-Q38
- 4 Refusal Go to SWA-Q38

SWA-Q37 HOW MANY DAYS OF PAID VACATION IS ... ENTITLED TO ON AN ANNUAL BASIS?

--- days
Minimum (001) - Maximum (365)
(001) - (060)

SWA-Q38 NOW I'D LIKE TO ASK A FEW SHORT QUESTIONS ABOUT ...'S EARNINGS FROM ... (LFS- Q72). IS ... PAID BY THE HOUR?

- 1 Yes
- 2 No
- 3 Don't Know Go to SWA-Q39
- 4 Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q39 DOES ... RECEIVE TIPS OR COMMISSIONS?

- 1 Yes
- 2 No
 - If SWA-Q38 = 2 Go to SWA-Q42
 - If SWA-Q38 = 1 Go to SWA-Q40
 - If SWA-Q38 = DK Go to SWA-Q42
 - Don't Know
 - If SWA-Q38 = 2 Go to SWA-Q42
 - If SWA-Q38 = 1 Go to SWA-Q40
 - If SWA-Q38 = DK Go to SWA-Q42
 - Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q40 EXCLUDING TIPS AND COMMISSIONS, WHAT IS ...'S HOURLY RATE OF PAY?

\$---,--
MINIMUM 0.00 - MAXIMUM 999.99
Don't Know Go to SWA-Q44
Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q41 HOW MUCH DOES ... RECEIVE PER WEEK, JUST IN TIPS AND COMMISSIONS, BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS?

\$---,-- Go to SWA-Q44
Don't Know Go to SWA-Q44
Refusal Go to SWA-Q44
(0) - (1000)

SWA-Q42 WHAT IS THE EASIEST WAY FOR YOU TO REPORT ...'S WAGE OR SALARY (INCLUDING TIPS AND COMMISSIONS) BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS? WOULD IT BE ... (Read list. Mark one only.)

- 1 YEARLY
- 2 MONTHLY
- 3 BI-WEEKLY
- 4 WEEKLY
- 5 OTHER - Specify in notes
- 6 Don't Know Go to SWA-Q44
- 7 Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q43 WHAT IS ...'S % WAGE OR SALARY PER ... (AS IN SWA- Q42) (INCLUDING TIPS AND COMMISSIONS) BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS?

\$ ---,---.---

Don't Know

Refusal

Go to SWA-Q44

Go to SWA-Q44

SWA-Q44 AT THIS JOB, GIVEN THE CHOICE, WOULD ... , AT HIS/HER CURRENT WAGE RATE, PREFER TO WORK:

(Read list. Mark one only.)

- 1 FEWER HOURS FOR LESS PAY?
- 2 MORE HOURS FOR MORE PAY?
- 3 THE SAME HOURS FOR THE SAME PAY?

Go to SWA-Q49

QUESTIONS FOR SELF-EMPLOYED

SWA-Q45 WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HIS/HER BUSINESS?

(Do not read list. Mark all that apply.)

- 1 Monday to Friday only
- 2 Monday to Sunday (every day)
- 3 Days vary from week to week

=== OR (select all that apply) ===

- 5 Monday
- 6 Tuesday
- 7 Wednesday
- 8 Thursday
- 9 Friday
- 10 Saturday
- 11 Sunday

INTERVIEWER: you cannot pick 'Monday to Friday only' or 'Monday to Sunday (every day)' or 'Days vary from week to week' in combination with any other answer.

SWA-Q46 DOES ... OPERATE THIS BUSINESS FROM HOME?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q47 NOT COUNTING ... OR HIS/HER BUSINESS PARTNERS, HOW MANY EMPLOYEES DID THIS BUSINESS HAVE LAST WEEK?

----- Number of employees

Minimum 00000 / Maximum 99999

SWA-Q48 WHAT IS THE MAIN REASON ... IS SELF-EMPLOYED?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 No other work available
- 2 Wanted to make more money
- 3 Enjoys independence
- 4 Flexible schedule
- 5 Work from home
- 6 Family business
- 7 Other - Specify in notes

QUESTION FOR RESPONDENTS WITH MORE THAN ONE JOB (IF LFS-Q11 = 1 and LFS-Q12 = 2)

NOW I WANT TO ASK ABOUT ...'S OTHER JOB. INTERVIEWER: This is the second job reported as in the current LFS.

SWA-Q50 WHAT IS THE MAIN REASON THAT ... WORKED AT MORE THAN ONE JOB LAST WEEK?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 Meet regular household expenses
- 2 Pay off debts
- 3 Buy something special
- 4 Save for the future
- 5 Gain experience
- 6 Build up a business
- 7 Enjoys the work of the second job
- 8 Other - Specify in notes

QUESTION FOR RESPONDENTS WHO ARE SELF-EMPLOYED IN THEIR SECOND JOB

(LFS-Q77 = 3, 4, 5, 6)

SWA-Q51 DOES ... OPERATE THIS OTHER BUSINESS FROM HOME?

- 1 Yes
- 2 No

INTERVIEWER: Was this interview conducted with ... (RESPONDENT'S NAME)?

- 1 Yes
- 2 No

ENQUÊTE SUR LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, 1995 QUESTIONNAIRE

CE MOIS CI, J'AI QUELQUES QUESTIONS
SUPPLÉMENTAIRES SUR L'EMPLOI À ...
(LFS-Q72) DE ...

QUESTIONS SUR LES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS

SWA-Q11 QUELS JOURS DE LA SEMAINE
TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT À CET
EMPLOI ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses
appropriées.)

INTERVIEWEUR : «Habituellement» signifie plus que la
moitié du temps.

- 1 Du lundi au vendredi seulement
- 2 Du lundi au dimanche (chaque jour)
- 3 Les jours varient d'une semaine à l'autre
- = OU (choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) =
- 5 Lundi
- 6 Mardi
- 7 Mercredi
- 8 Jeudi
- 9 Vendredi
- 10 Samedi
- 11 Dimanche

INTERVIEWEUR : Vous ne pouvez pas choisir «Du
lundi au vendredi seulement» ou «Du lundi au
dimanche (chaque jour)» ou «Les jours varient d'une
semaine à l'autre» de concours avec une autre réponse.

Si Q11 est «les jours varient...», ne sait pas, ou refus -
Passez à Q12, autrement passez à Q13

SWA-Q12 QUELS JOURS DE LA SEMAINE ...
NE TRAVAILLE PAS HABITUELLEMENT À CET
EMPLOI ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses
appropriées.)

- 1 Lundi
- 2 Mardi
- 3 Mercredi
- 4 Jeudi
- 5 Vendredi
- 6 Samedi
- 7 Dimanche
- 8 Aucun

SWA-Q13 LEQUEL DES ÉNONCÉS SUIVANTS
DÉCRIT LE MIEUX L'HORAIRE DE TRAVAIL DE ... ?
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

INTERVIEWEUR : «Travail sur demande ou
occasionnel» Ces personnes sont appelées à travailler
selon les besoins et non d'après un horaire préétabli
(par exemple, un enseignant suppléant). «Horaire
irrégulier» L'horaire de travail de ces personnes est
habituellement établi une semaine ou plus à l'avance
(par exemple, un pilote).

- 1 HORAIRE NORMAL DE JOUR ? Passez à Q15
- 2 QUART NORMAL DE SOIRÉE ?
- 3 QUART NORMAL DE NUIT ?
- 4 QUART ROTATIF (ALTERNANCE ENTRE LE
QUART DE JOUR, DE SOIRÉE OU DE NUIT) ?
- 5 QUART BRISÉ (DEUX PÉRIODES DISTINCTES
CHAQUE JOUR) ?
- 6 TRAVAIL SUR DEMANDE OU
OCCASIONNEL ?
- 7 HORAIRE IRRÉGULIER ?
- 8 Autre ? - Précisez dans les notes
- Ne sait pas Passez à Q15
- Refus Passez à Q15

SWA-Q14 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON
POUR LAQUELLE ... A UN TEL HORAIRE ?
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 Pour gagner plus d'argent
- 2 Pour prendre soin des enfants
- 3 Pour prendre soin d'autres membres de la famille
- 4 Pour avoir le temps d'aller à l'école
- 5 Exigences du travail/n'a pas le choix
- 6 Autre - Précisez dans les notes

SWA-Q15 EST-CE QUE ... A UN HORAIRE FIXE
CHAQUE JOUR À SON EMPLOI PRINCIPAL ?
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 A des heures régulières Passez à Q15A
- 2 Heures variables Passez à Q18
- 3 Ne sait pas Passez à Q18
- 4 Refus Passez à Q18

SWA-Q15A COMBIEN D'HEURES CHAQUE JOUR.
INTERVIEWEUR : Ne tenez pas compte de l'heure du déjeuner, mais comptez le temps consacré aux pauses.

Minimum 00:00 - Maximum 24:00

(1) - (12)

Ne sait pas

Passez à Q16

SWA-Q16 EST-CE QUE ... COMMENCE
GÉNÉRALEMENT À TRAVAILLER À LA MÊME
HEURE CHAQUE JOUR ?

1 Oui

Allez à Q16A

2 Non

Allez à Q17

SWA-Q16A À QUELLE HEURE ... COMMENCE-
T- IL/ELLE GÉNÉRALEMENT À TRAVAILLER ?
INTERVIEWEUR : Utiliser la notation sur 24 heures.

Minimum 00:00 - Maximum 23:59

Ne sait pas

Allez à Q17

SWA-Q17 EST-CE QUE ... FINIT GÉNÉRALE-
MENT DE TRAVAILLER À LA MÊME HEURE
CHAQUE JOUR ?

1 Oui

Allez à Q17A

2 Non

Allez à Q18

3 Ne sait pas

Allez à Q18

SWA-Q17A À QUELLE HEURE ... FINIT- IL/ELLE
GÉNÉRALEMENT DE TRAVAILLER ?
INTERVIEWEUR : Utiliser la notation sur 24 heures.

Minimum 00:00 - Maximum 23:59

INTERVIEWEUR : La différence entre l'heure habituelle d'arrivée au travail (SWA-Q16A) et l'heure habituelle de départ (SWA-Q17A) ne correspond pas au nombre habituel d'heures quotidiennes de travail (SWA-Q15). Expliquez la différence ou revenez à SWA-Q15 et modifiez les heures.

SWA-Q18 ... PEUT- IL/ELLE CHOISIR, À
L'INTÉRIEUR DE CERTAINES LIMITES, L'HEURE À
LAQUELLE IL/ELLE COMMENCE ET FINIT SA
JOURNÉE DE TRAVAIL ?

1 Oui

2 Non

SWA-Q19 SELON L'EPA, NOUS SAVONS QUE ...
TRAVAILLE GÉNÉRALEMENT MOINS DE 30 HEURES
PAR SEMAINE CHEZ ... (LFS-Q72). CELA VIENT-IL
DU FAIT QU' IL/ELLE PARTAGE L'EMPLOI AVEC
QUELQU'UN D'AUTRE (ENTENTE DE TRAVAIL
PARTAGÉ) ?

INTERVIEWEUR : Ne pas confondre avec le travail par quarts.

1 Oui

2 Non

SWA-Q20 CERTAINES PERSONNES
ACCOMPLISSENT À LA MAISON UNE PARTIE OU
LA TOTALITÉ DE LEUR TRAVAIL RÉMUNÉRÉ. ...
ACCOMPLIT- IL/ELLE HABITUELLEMENT À LA
MAISON DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ?

INTERVIEWEUR : Cela exclut les répondants qui font occasionnellement un peu de temps supplémentaire à la maison.

1 Oui

2 Non

Allez à Q24A

3 Ne sait pas

Allez à Q24A

4 Refus

Allez à Q24A

SWA-Q21 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON
POUR LAQUELLE ... TRAVAILLE À LA MAISON ?
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

1 Soins des enfants

2 Soins d'autres membres de la famille

3 Autres obligations personnelles

4 Exigences du travail/n'a pas le choix

5 La maison est son lieu habituel de travail

6 Meilleures conditions de travail

7 Économie de temps, d'argent

8 Autre - Précisez dans les notes

SWA-Q22 COMBIEN D'HEURES RÉMUNÉRÉES PAR
SEMAINE ... TRAVAILLE-T- IL/ELLE
HABITUELLEMENT À LA MAISON ?

INTERVIEWEUR : Arrondissez les fractions d'heure au nombre entier le plus près.

--- heures rémunérées

Minimum 0 - Maximum 168

(001) - (040)

SWA-Q23 POUR CE TRAVAIL À LA MAISON, L'EMPLOYEUR DE ... LUI FOURNIT-IL :
(Lisez la liste. Cochez toutes les réponses appropriées.)

- 1 UN ORDINATEUR ?
- 2 UN MODEM ?
- 3 UN TÉLÉCOPIEUR ?
- 4 D'AUTRES ÉQUIPEMENTS OU FOURNITURES ? Précisez dans les notes
- 5 UN REMBOURSEMENT DE SES COÛTS ?
- 6 AUCUN ÉQUIPEMENT/FOURNITURE REQUIS ?
- 7 Rien de fourni

INTERVIEWEUR : Vous ne pouvez pas choisir «aucun équipement/fourniture requis» ou «rien de fourni» en combinaison avec une autre réponse.

SWA-Q24A SELON LES DONNÉES RECUEILLIES ANTÉRIEUREMENT, ... TRAVAILLE ... (LFS-Q13) HEURES PAR SEMAINE CHEZ ... (LFS-Q72). EST-IL/ELLE RÉMUNÉRÉ(E) POUR TOUTES CES HEURES ?

- | | |
|---------------|--------------|
| 1 Oui | Allez à Q24C |
| 2 Non | |
| 3 Ne sait pas | Allez à Q24C |
| 4 Refus | Allez à Q24C |

SWA-Q24B COMBIEN D'HEURES NON-RÉMUNÉRÉES EST-CE QUE ... TRAVAILLE PAR SEMAINE À CET EMPLOI ?
INTERVIEWEUR : Arrondissez les fractions d'heure au nombre entier le plus près.

--- heures
Minimum 0 - Maximum 168
(001) - (030)

SWA-Q24C EST-CE QUE ... TRAVAILLE HABITUELLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES À ... (LFS-Q72) ?

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 Oui | |
| 2 Non | Allez à Q25 |
| 3 Ne sait pas | Allez à Q25 |
| 4 Refus | Allez à Q25 |

SWA-Q24D COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT PAR SEMAINE ?
INTERVIEWEUR : Arrondissez les fractions d'heure au nombre entier le plus près.

--- heures
Minimum 0 - Maximum 168
(001) - (030)

SI LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ONT ÉTÉ FAITES DURANT LA SEMAINE DE RÉFÉRENCE (LFS-Q10 = 1 et LFS-Q15 n'égale pas «0»), allez à Q25, SINON allez à Q29

SWA-Q25 LA SEMAINE DERNIÈRE ... A-T-IL/ELLE TRAVAILLÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES, EN PLUS DE SES HEURES NORMALES À ... (LFS-Q72) ?
INTERVIEWEUR : Contrairement à la LFS-Q15, cette question réfère uniquement au temps supplémentaire rémunéré, effectué la semaine dernière.

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 Oui | |
| 2 Non | Allez à Q29 |
| 3 Ne sait pas | Allez à Q29 |
| 4 Refus | Allez à Q29 |

SWA-Q26 COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES ... A-T-IL/ELLE TRAVAILLÉ LA SEMAINE DERNIÈRE ?
INTERVIEWEUR : Précisez les heures et les minutes.

--- HEURES
Minimum 0 - Maximum 99
(001) - (030)
Ne sais pas Allez à Q29
Refus Allez à Q29

SWA-Q27 COMMENT ... A-T-IL/ELLE ÉTÉ OU SERA-T-IL/ELLE RÉMUNÉRÉ(E) POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES LA SEMAINE DERNIÈRE ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses appropriées.)

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1 PAR DES CONGÉS COMPENSATOIRES ? | |
| 2 EN ARGENT ? | |
| 3 DE QUELQUE AUTRE FAÇON ? | Allez à Q29 |
| Ne sait pas | Allez à Q29 |
| Refus | Allez à Q29 |

SWA-Q28 À QUEL TAUX CES HEURES ONT-ELLES ÉTÉ PRINCIPALEMENT RÉMUNÉRÉES ?
PRINCIPALEMENT À UN ...
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 TAUX HORAIRE NORMAL ?
- 2 TAUX MAJORÉ DE MOITIÉ ?
- 3 TAUX DOUBLE ?
- 4 AUTRE ? - Précisez dans les notes

SWA-Q29 ... EST- IL/ELLE SYNDIQUÉ(E) À SON EMPLOI CHEZ ... (LFS-Q72) ?

- | | | |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui | Allez à Q31 |
| 2 | Non | |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q30 |
| 4 | Refus | Allez à Q30 |

SWA-Q30 ... EST- IL/ELLE COUVERT(E) PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL NÉGOCIÉ PAR UN SYNDICAT CHEZ ... (LFS-Q72) ?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q31 L'EMPLOI DE ... (LFS-Q72) EST-IL PERMANENT OU EST-IL D'UNE MANIÈRE OU D'UNE AUTRE NON PERMANENT ?
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

INTERVIEWEUR : Les emplois permanents sont parfois dits de durée indéterminée, parce que la date à laquelle il prennent fin n'est pas précisée d'avance.

- | | | |
|---|---------------|-------------|
| 1 | Permanent | Allez à Q33 |
| 2 | Non permanent | |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q33 |
| 4 | Refus | Allez à Q33 |

SWA-Q32 DE QUELLE MANIÈRE L'EMPLOI DE ... N'EST-IL PAS PERMANENT ?
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- | | |
|---|---|
| 1 | Emploi saisonnier |
| 2 | Emploi temporaire, d'une durée déterminée ou à contrat (non saisonnier) |
| 3 | Travail occasionnel |
| 4 | Emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire |
| 5 | Autre - Précisez dans les notes |

SWA-Q33 COMBIEN DE PERSONNES ENVIRON SONT EMPLOYÉES À L'ENDROIT OÙ ... TRAVAILLE POUR ... (LFS-Q72) ? EST-CE ...
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- | | | |
|---|------------------|--------------|
| 1 | MOINS DE 20 | |
| 2 | ENTRE 20 ET 99 | |
| 3 | ENTRE 100 ET 500 | |
| 4 | PLUS DE 500 | Allez à Q36A |
| 5 | Ne sait pas | Allez à Q34 |
| 6 | Refus | Allez à Q34 |

SWA-Q34 (LFS-Q72) EST-CE QUE ... EXERCE SON ACTIVITÉ À PLUSIEURS ENDROITS ?

- | | | |
|---|-------------|--------------|
| 1 | Oui | |
| 2 | Non | Allez à Q36A |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q36A |
| 4 | Refus | Allez à Q35 |

SWA-Q35 AU TOTAL, COMBIEN DE PERSONNES ENVIRON TRAVAILLENT POUR CET EMPLOYEUR AUX DIFFÉRENTS ENDROITS OÙ IL EXERCE SON ACTIVITÉ ? EST-CE ...
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- | | |
|---|------------------|
| 1 | MOINS DE 20 |
| 2 | ENTRE 20 ET 99 |
| 3 | ENTRE 100 ET 500 |
| 4 | PLUS DE 500 |

SWA-Q36A EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À UN RÉGIME DE RETRAITE OU À UN REER DE GROUPE AUTRE QUE LE RPC/RRQ PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36B EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À UN RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX AUTRE QUE LE RÉGIME PROVINCIAL D'ASSURANCE-MALADIE PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36C EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À UN RÉGIME DE SOINS DENTAIRE PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36D EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- | | |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36E EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À DES VACANCES PAYÉES PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- | | | |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui | |
| 2 | Non | Allez à Q38 |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q38 |
| 4 | Refus | Allez à Q38 |

SWA-Q37 À COMBIEN DE JOURS DE VACANCES PAYÉES PAR ANNÉE ... A-T-IL/ELLE DROIT ?

--- jours

Minimum 1 - Maximum 365

(1) - (60)

SWA-Q38 J'AIMERAIS MAINTENANT POSER QUELQUES COURTES QUESTIONS AU SUJET DES GAINS QUE ... RETIRE DE SON EMPLOI À ... (LFS-Q72). EST-IL/ELLE RÉMUNÉRÉ(E) À L'HEURE ?

- | | | |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui | |
| 2 | Non | |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q39 |
| 4 | Refus | Allez à Q44 |

SWA-Q39 ... REÇOIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT DES POURBOIRES OU DES COMMISSIONS ?

- | | | |
|---|-------------|--------------------------------|
| 1 | Oui | |
| 2 | Non | si Q38=2 Allez à Q42 |
| | | si Q38=1 Allez à Q40 |
| | | si Q38=ne sait pas Allez à Q42 |
| | Ne sait pas | |
| | | si Q38=2 Allez à Q42 |
| | | si Q38=1 Allez à Q40 |
| | | si Q38=ne sait pas Allez à Q42 |
| | Refus | Allez à Q44 |

SWA-Q40 EN NE TENANT PAS COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS, QUEL EST LE TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE DE ... ?

\$--.--

Minimum 0.00 - Maximum 999.999

- | | |
|-------------|-------------|
| Ne sait pas | Allez à Q44 |
| Refus | Allez à Q44 |

SWA-Q41 COMBIEN ... REÇOIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT PAR SEMAINE JUSTE EN POURBOIRES ET EN COMMISSIONS, AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?

\$--.--

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| Ne sait pas | Allez à Q44 |
| Refus | Allez à Q44 |
| Minimum (0) - Maximum (1 000) | |

SWA-Q42 QUELLE EST LA MANIÈRE LA PLUS FACILE POUR VOUS DE DÉCLARER LE SALAIRE OU LE TRAITEMENT DE ..., EN TENANT COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?

SERAIS-T-ELLE ...

(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- | | | |
|---|---------------------------------|-------------|
| 1 | ANNUELLE ? | |
| 2 | MENSUELLE ? | |
| 3 | AUX DEUX SEMAINES ? | |
| 4 | HEBDOMADAIRE ? | |
| 5 | Autre - Précisez dans les notes | |
| 6 | Ne sait pas | Allez à Q44 |
| 7 | Refus | Allez à Q44 |

SWA-Q43 (EN TENANT COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS), QUELS SONT LES GAINS ... (Q42) DE ..., AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?

\$ ---,---.--

- | | |
|-------------|-------------|
| Ne sait pas | Allez à Q44 |
| Refus | Allez à Q44 |

SWA-Q44 À CET EMPLOI, SI ON LUI LAISSAIT LE CHOIX, ... PRÉFÉRERAIT-IL/ELLE, À SON TAUX DE RÉMUNÉRATION ACTUEL :

(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- | | |
|---|---|
| 1 | TRAVAILLER MOINS D'HEURES ET GAGNER MOINS ? |
| 2 | TRAVAILLER PLUS D'HEURES ET GAGNER PLUS ? |
| 3 | TRAVAILLER AUTANT D'HEURES ET GAGNER AUTANT ? |
| | Allez à Q49 |

QUESTIONS POUR LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

SWA-Q45 QUELS JOURS DE LA SEMAINE ...
TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT À CET
EMPLOI ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses
appropriées.)

- 1 Du lundi au vendredi seulement
- 2 Du lundi au dimanche (chaque jour)
- 3 Les jours varient d'une semaine à l'autre
- = OU (choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) ==
- 5 Lundi
- 6 Mardi
- 7 Mercredi
- 8 Jeudi
- 9 Vendredi
- 10 Samedi
- 11 Dimanche

INTERVIEWEUR : Vous ne pouvez pas choisir «Du lundi au vendredi seulement» ou «Du lundi au dimanche (chaque jour)» ou «Les jours varient d'une semaine à l'autre» de concours avec une autre réponse.

SWA-Q46 ... EXPLOITE-T-IL/ELLE CETTE
ENTREPRISE À PARTIR DE SON DOMICILE ?

- 1 Oui
- 2 Non

SWA-Q47 ... SANS COMPTER LES ASSOCIÉS
DE ..., COMBIEN D'EMPLOYÉS CETTE ENTRPRISE
AVAIT-ELLE LA SEMAINE DERNIÈRE ?

----- Nombre d'employés
Minimum 0 - Maximum 9999

SWAQ48 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON
POUR LAQUELLE ... EST TRAVAILLEUR/
TRAVAILLEUSE AUTONOME ?

(Ne lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 N'a pu trouver d'autre travail
- 2 Désire gagner plus d'argent
- 3 Aime l'indépendance
- 4 Aime les horaires flexibles
- 5 Travaille à la maison
- 6 Travaille pour l'entreprise familiale
- 7 Autre - Précisez dans les notes

QUESTIONS POUR LES DÉTENTEURS DE PLUS
D'UN EMPLOI (SI LFS-Q11 = 1 et LFS-Q12 = 2)

JE VAIS MAINTENANT VOUS POSER QUELQUES
QUESTIONS SUR L'AUTRE EMPLOI OU L'AUTRE
ENTREPRISE OÙ ... TRAVAILLE.

INTERVIEWEUR : Ceci est le deuxième emploi, tel
que rapporté dans L'EPA du mois courant.

SWA-Q50 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON
POUR LAQUELLE ... A TRAVAILLÉ À PLUS D'UN
EMPLOI LA SEMAINE DERNIÈRE ?

(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 Payer les dépenses normales du ménage
- 2 Régler des dettes
- 3 Faire un achat spécial
- 4 Économiser pour l'avenir
- 5 Acquérir de l'expérience
- 6 Monter une entreprise
- 7 Aime ce deuxième emploi
- 8 Autre - Précisez dans les notes

QUESTIONS POUR LES RÉPONDANTS QUI SONT
DES TRAVAILLEURS AUTONOMES DANS LE CADRE
DE LEUR DEUXIÈME EMPLOI
(LFS-Q77 = 3, 4, 5, 6)

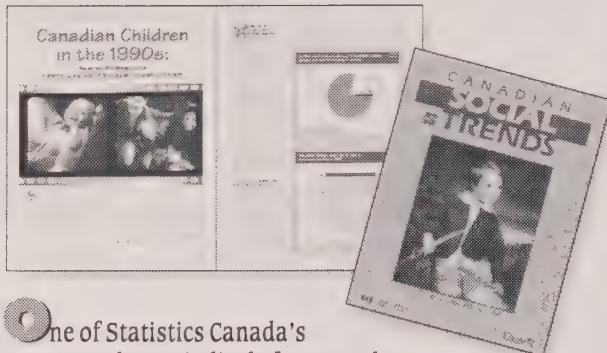
SWA-Q51 EST-CE-QUE ... TRAVAILLE POUR
CETTE AUTRE ENTREPRISE À PARTIR DE SON
DOMICILE ?

- 1 Oui
- 2 Non

INTERVIEWEUR : Cette interview a-t-elle été effectuée
auprès de ... (NOM DU RÉPONDANT) ?

- 1 Oui
- 2 Non

Keep your finger on the pulsewith *Canadian Social Trends*!



One of Statistics Canada's most popular periodicals for more than 10 years, *Canadian Social Trends* brings you clear, topical coverage on the critical issues and pertinent trends that affect you and your organization.

This colourful, best-selling quarterly transforms data from over 50 national surveys into information you can use — all in an easy-to-read magazine format supported by numerous charts, tables and graphs. It features key topics of major importance such as the employment of people with disabilities, children in low-income families, care-giving to seniors, emerging trends in computer use, and much, much more.

Thousands of educators, business and policy analysts, social-science professionals and academics refer to *Canadian Social Trends* regularly. Subscribing today will help you to:

- keep track of significant social developments
- evaluate social conditions
- plan new programs or services
- formulate funding proposals, and
- prepare reports that address your organization's policies!

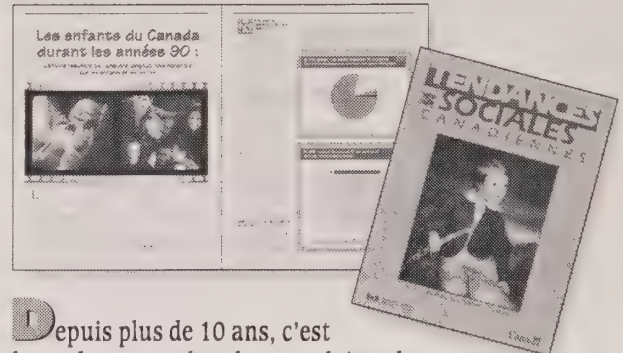
Subscribe today! You won't want to miss a single issue!

For only \$36 (plus GST and applicable PST or applicable HST) annually in Canada and US\$36 outside Canada!

To order *Canadian Social Trends* (cat. no. 11-008-XPE), write to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Ave., Ottawa, Ontario, K1A 0T6 Canada or contact the nearest Statistics Canada Reference Centre listed in this publication.

If more convenient, fax your order to 1-800-889-9734 or call toll-free 1-800-267-6677 and use your VISA or MasterCard. Via Internet: order@statcan.ca.

Prenez le pouls de la société... ...avec *Tendances sociales canadiennes*!



Depuis plus de 10 ans, c'est l'une des revues les plus populaires de Statistique Canada. Elle vous renseigne clairement sur les sujets d'actualité, les enjeux et les tendances qui vous touchent, vous et votre organisation.

Chaque trimestre, ce best-seller résume les données d'une cinquantaine d'enquêtes nationales. Bien illustrée, facile à lire et étayée de nombreux tableaux, graphiques et diagrammes, la revue traite de sujets de grande importance, comme l'emploi des personnes ayant une incapacité, les enfants des familles à faible revenu, les soins apportés aux personnes âgées et les tendances de l'utilisation de l'ordinateur.

Tendances sociales canadiennes compte des milliers de lecteurs fidèles : enseignants, analystes des affaires et des politiques, spécialistes des sciences sociales et universitaires. En vous y abonnant aujourd'hui, vous pourrez :

- suivre les faits saillants de l'évolution de la société
- évaluer la conjoncture sociale
- planifier de nouveaux programmes ou services
- formuler des propositions de financement, et
- préparer des rapports à l'appui des politiques de votre organisation!

Abonnez-vous aujourd'hui! Vous ne saurez vous passer d'un seul numéro!

Il en coûte seulement 36 \$ par année (TPS et TVP en sus ou TVH, s'il y a lieu) au Canada et 36 \$ US à l'extérieur du Canada!

Pour commander *Tendances sociales canadiennes* (n° 11-008-XPF au catalogue), écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, av. Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6. Ou dans votre région, communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada (voir la liste figurant dans la présente publication).

Par télécopieur, le numéro est le 1-800-889-9734. Ou composez le 1-800-267-6677 et faites porter les frais à votre compte VISA ou MasterCard. Adresse électronique : order@statcan.ca.



ORDER FORM

Statistics Canada

TO ORDER:



MAIL

Statistics Canada
Operations and Integration
Circulation Management
120 Parkdale Avenue
Ottawa, Ontario
Canada K1A 0T6



PHONE
1 800 267-6677

Charge to VISA or
MasterCard. Outside Canada
and the U.S., and in the
Ottawa area, call (613)
951-7277. Please do not
send confirmation.



FAX
1 800 889-9734

or (613) 951-1584. VISA,
MasterCard and purchase
orders only. Please do not
send confirmation. A fax
will be treated as an
original order.



INTERNET order@statcan.ca

(Please print)



1 800 363-7629
Telecommunication Device
for the Hearing Impaired

Company

Department

Attention

Title

Address

City

Province

()

()

Postal Code

Phone

Fax

E-mail address:

METHOD OF PAYMENT:

(Check only one)

☐ Please charge my:

☐ VISA

☐ MasterCard

Card Number

Expiry Date

Cardholder (please print)

Signature

☐ Payment enclosed \$

☐ Purchase
Order Number
(please enclose)

Authorized Signature

| Catalogue Number | Title | Date of issue or indicate an "S" for subscription | Price (All prices exclude sales tax) | | Quantity | Total \$ |
|---------------------|-------|--|--|---------------------------|----------|-------------|
| | | | Canada \$ | Outside Canada US\$ | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

▶ Note: Catalogue prices for clients outside Canada are shown in US dollars. Clients outside Canada pay total amount in US funds drawn on a US bank.

▶ Subscription will begin with the next issue to be released.

▶ Prices are subject to change. To Confirm current prices call 1 800 267-6677.

▶ Canadian clients pay in Canadian funds and add 7% GST and applicable PST or HST.

▶ Cheque or money order should be made payable to the
Receiver General for Canada.

▶ GST Registration # R121491807

SUBTOTAL

DISCOUNT
(if applicable)

GST (7%)
(Canadian clients only, where applicable)

Applicable PST
(Canadian clients only, where applicable)

Applicable HST
(N.S., N.B., Nfld.)

GRAND TOTAL

PF 097019

THANK YOU FOR YOUR ORDER!



Statistics Canada
Statistique Canada

Canada



BON DE COMMANDE

Statistique Canada

POUR COMMANDER :



COURRIER

Statistique Canada
Opérations et intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0T6



TÉLÉPHONE
1 800 267-6677

Faites débiter votre compte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277. Veuillez ne pas envoyer de confirmation.



TÉLÉCOPIEUR
1 800 889-9734

ou (613) 951-1584. VISA, MasterCard et bon de commande seulement. Veuillez ne pas envoyer de confirmation. Le bon télécopié tient lieu de commande originale.



INTERNET order@statcan.ca



1 800 363-7629

Appareils de télécommunications pour les malentendants

(Veuillez écrire en majuscules)

Compagnie

Service

À l'attention de

Fonction

Adresse

Ville

Province

()

()

Code postal

Téléphone

Télécopieur

Adresse du courrier électronique :

MODALITÉS DE PAIEMENT :

(Cochez une seule case)



Veuillez débiter mon compte



VISA



MasterCard

N° de carte

Date d'expiration

Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.)

Signature



Paiement inclus \$



N° du bon de commande

(veuillez joindre le bon)

Signature de la personne autorisée

| Numéro au catalogue | Titre | Édition demandée ou inscrire « A » pour les abonnements | Prix (Les prix n'incluent pas la taxe de vente) | | Quantité | Total \$ |
|---------------------|-------|---|--|---------------------------|----------|----------|
| | | | Canada \$ | Extérieur du Canada \$ US | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

► Veuillez noter que les prix au catalogue pour les clients de l'extérieur du Canada sont donnés en dollars américains. Les clients de l'extérieur du Canada paient le montant total en dollars US tirés sur une banque américaine.

► L'abonnement commencera avec le prochain numéro diffusé.

► Les prix peuvent être modifiés sans préavis. Pour vérifier les prix courants, veuillez composer le 1 800 267-6677.

► Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent soit la TPS de 7 % et la TVP en vigueur, soit la TVH.

► Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du Receveur général du Canada.

► TPS N° R121491807

TOTAL

RÉDUCTION
(s'il y a lieu)

TPS (7 %)
(Clients canadiens seulement, s'il y a lieu)

TVP en vigueur
(Clients canadiens seulement, s'il y a lieu)

TVH en vigueur
(N.-É., N.-B., T.-N.)

TOTAL GÉNÉRAL

PF097019

MERCI DE VOTRE COMMANDE!



Statistique Canada
Statistics Canada

Canada

Perspectives on Labour and Income...

L'emploi et le revenu en perspective...

... your window onto critical issues and pertinent trends in the workplace!

Dramatic shifts and new challenges are now facing Canadian business professionals. Never before has it been so difficult to stay on top of changing labour market trends. Now, more than ever, you need a dependable resource to give you accurate, timely and complete information — straight from the source.

Turn to *Perspectives on Labour and Income* ... your comprehensive journal from Statistics Canada!

A topical quarterly journal, *Perspectives* will keep you up-to-date on current labour market trends and save you hours of research time by giving you the information you need to:

- ▶ anticipate significant developments;
- ▶ evaluate labour conditions;
- ▶ plan new programs or services;
- ▶ formulate proposals; and
- ▶ prepare reports that support your organization's policies.

Compiled from data obtained from Statistics Canada surveys and administrative sources so you can rely on its accuracy, *Perspectives'* detailed information helps you make informed decisions on complex labour issues.

As a special feature, at mid-year and end-of-year, a *Labour Market Review* is included, giving you valuable intelligence into the labour market's performance.

Subscribe to *Perspectives on Labour and Income* today!

Become a subscriber to *Perspectives on Labour and Income* (cat. no. 75-001-XPE) for only \$58 in Canada (plus GST and PST or HST, where applicable) and US\$58 outside Canada. To order:

CALL toll-free 1-800-267-6677

FAX toll-free 1-800-889-9734

MAIL to

Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6

INTERNET order@statcan.ca

Want to know more? Contact the Statistics Canada Reference Centre nearest you or visit our web site www.statcan.ca

... pour comprendre les enjeux et les tendances du marché du travail!

Des changements importants et de nouveaux défis sont au menu pour les gens d'affaires. Jamais n'a-t-il été si difficile de suivre l'évolution du marché du travail. D'où l'absolue nécessité de vous renseigner à la source pour obtenir des renseignements exacts, actuels et complets.

Statistique Canada vous propose sa revue détaillée, *L'emploi et le revenu en perspective*.

Tous les trimestres, vous pourrez comprendre les tendances observées dans le marché du travail et consacrer moins de temps à la recherche, en consultant les renseignements dont vous avez besoin pour :

- ▶ prévoir les changements importants;
- ▶ évaluer la situation du marché du travail;
- ▶ planifier de nouveaux programmes ou services;
- ▶ formuler des recommandations;
- ▶ rédiger des rapports appuyant les politiques de votre organisation.

L'emploi et le revenu en perspective s'appuie sur les données de nombreuses enquêtes de Statistique Canada et de diverses sources administratives. Son contenu détaillé vous permet de prendre des décisions éclairées sur les questions complexes qui touchent l'emploi.

De plus, tous les six mois, vous recevrez *Le bilan du marché du travail*, qui renferme des renseignements précieux sur la performance du marché du travail.

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective* !

Un abonnement à *L'emploi et le revenu en perspective* (n° 75-001-XPPE au catalogue) coûte seulement 58 \$ par année au Canada (TPS en sus et TVP ou TVH, s'il y a lieu) et 58 \$ US à l'extérieur du Canada.

TÉLÉPHONEZ sans frais au 1-800-267-6677

TÉLÉCOPIEZ sans frais au 1-800-889-9734

POSTEZ votre commande à

Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6

INTERNET order@statcan.ca

Vous désirez en savoir davantage? Communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada le plus près de chez vous ou visitez notre site Internet www.statcan.ca



ISBN 0-660-59372-6



71-535-MPB 97008